

otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6 Faltas sin justificar:

Se descontarán a coste.

Nota: Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: 480 ó 485.

Días trabajados:

365 - (52 domingos + 52 sábados o lunes + 14 festivos + 22 días de vacaciones) = 225.

Coste Seguridad Social: 32,78 por 100.

Coste día trabajado:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Pagas extraordinarias} + \text{Antigüedad (anual)}}{225} \times 1,3278$$

22692 RESOLUCION de 27 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo Nacional de la empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Estatal de la empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima» (número código 9004312), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por el Comité Intercentros, 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, 27 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE «RADIOTONICA, S. A.»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial y personal.*

1.1 Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en los centros de trabajo que tenga establecidos, o que en el futuro establezca la empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima» en todo el territorio del Estado Español.

1.2 Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al mismo por promoción interna de la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 2. *Vigencia, denuncia y prórroga.*

2.1 Vigencia.—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, con independencia de su publicación, a partir de su firma.

Los conceptos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de julio de 1995 y serán regulados en los distintos anexos, firmados por los representantes de los trabajadores y de la empresa.

Este Convenio tendrá una duración de un año comprendido desde el 1 de marzo de 1995 al 29 de febrero de 1996.

2.2 Denuncia y prórroga.—La denuncia del presente Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y a la otra parte.

Este Convenio, una vez vencido su término, se prorrogará automáticamente en su totalidad por períodos anuales sucesivos, salvo que sea denunciado por alguna de las partes y sea sustituido por otro.

Si no existiera Comité Intercentros Estatal podrá denunciarlo el 10 por 100 del total de trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 3. *Jornada laboral.*

La jornada, para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de cuarenta horas semanales, con treinta minutos de descanso diario, a mitad de jornada.

Durante 1995, la jornada, en cómputo anual, será de doscientos veintitres días de trabajo, equivalente a mil setecientos ochenta y cuatro horas.

El horario actualmente existente solo podrá ser variado, en cada centro de trabajo, por acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores, siempre y cuando no sobrepase el límite de cuarenta horas semanales.

Atendiéndose al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2.º, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

3.1 Horarios.—El horario general será:

3.1.1 Técnicos y Administrativos.—Subsistirán los horarios actualmente vigentes para técnicos y administrativos, siempre y cuando se mantengan las circunstancias que determinaron su implantación.

3.1.2 Personal de obra

De lunes a jueves, de ocho a dieciséis treinta horas.

Viernes, de ocho a catorce horas.

No obstante se respetarán los horarios que actualmente vienen rigiendo en las distintas delegaciones.

Dicha jornada comenzará en el almacén del centro de trabajo y la terminación será siempre de forma general en el puesto de trabajo del día. Si el tiempo invertido en el regreso al punto de partida es superior a cuarenta y cinco minutos, el exceso irá a cuenta de la empresa.

Cuando el trabajo sea en cámaras y a turnos de un caso urbano, se considerará centro de trabajo, a efectos de entrada y salida, la cámara de registro, siendo obligación de la empresa avisar a los trabajadores del cambio de situación de la misma. En caso de que la cámara de registro se encuentre situada fuera del casco urbano de la población donde está ubicado el centro de trabajo, se abonará un plus de 373 pesetas por día trabajado.

3.2 Trabajos a turnos:

3.2.1 Turnos de mañana, tarde y noche.—Para la realización de estos trabajos a turnos se ofrecen tres posibilidades, por presupuestos y brigadas completas, con el derecho a la percepción de las cantidades que a continuación se detallan, cuyo abono compensa al trabajador de los derechos económicos previstos legalmente por estos trabajos.

3.2.1.a) Para la realización de este cometido se abonará al trabajador la cantidad de 877 pesetas brutas por día trabajado, y éste por su parte, deberá ajustarse a los siguientes puntos:

Ocho horas de trabajo diario (desde las siete horas del lunes hasta las siete horas del sábado).

Realización del horario nocturno con arreglo a los turnos de trabajo previstos.

Dichos trabajos los realizarán de forma rotativa las brigadas cada cuatro meses, o por rutas, si éstas duran menos de cuatro meses.

3.2.1.b) Los turnos de trabajo del viernes serán de seis horas cada uno de ellos y se abonarán 877 pesetas brutas por día trabajado en el turno de noche.

3.2.1.c) Desaparece el turno de noche del viernes y la compensación de 877 pesetas brutas para toda la brigada.

3.2.2 Turnos de mañana y tarde.—Se abonará un plus de 622 pesetas por día trabajado, considerándose centro de trabajo, a efectos de entrada y salida, el lugar donde se realiza el trabajo.

3.2.3. Turnos de tarde y noche.—Se abonará un plus de 877 pesetas por día trabajado, considerándose centro de trabajo, a efectos de entrada y salida, el lugar donde se realiza el trabajo.

3.2.4 Turno de noche exclusivamente.—Cuando un trabajador, por circunstancias del trabajo, sólo tenga que realizar turnos de noche, trabajará

treinta y nueve horas semanales y cobrará un plus de 200 pesetas por hora trabajada.

3.2.5 Transporte.—En el caso de los trabajadores adscritos al turno de noche, éstos dispondrán, durante toda la jornada, de un vehículo de la empresa preparado para ser utilizado en cualquier momento.

En los demás turnos, si no se dispone de los medios de transporte de la empresa, ésta pagará el kilometraje correspondiente desde el centro de trabajo al lugar de relevo.

Artículo 4. Horas extraordinarias.

4.1 Se entiende por horas extraordinarias todas las que sobrepasen la jornada ordinaria laboral, según lo establecido en el presente Convenio y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se realizarán de forma obligatoria en el caso de que vengan exigidas por siniestros, averías imprevistas o razones de fuerza mayor, entendiéndose por esta última actos de guerra, revueltas, inundaciones y acontecimientos catastróficos en general.

4.2 Si por las razones expuestas en el párrafo anterior se hubieran de realizar horas extraordinarias el trabajador podrá optar entre:

4.2.1 Cobrar las horas extraordinarias a 1.750 pesetas por hora.

4.2.2 Compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido, más 750 pesetas por hora realizada, que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre que se preavise con un plazo mínimo de siete días, salvo causa imprevista.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites anuales fijados por la normativa legal vigente en cada momento.

4.3 Se informará, mensualmente, a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, causas que las motivaron, fecha y lugar de las mismas.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La ordenación del trabajo será facultad de la Dirección de la empresa, y se regirá por el presente Convenio, y en aquello que no viniese regulado en éste, por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 6. Movilidad geográfica.

6.1 Se acuerda regular la movilidad del personal de la empresa, de acuerdo con la variedad de centros de trabajo y circunstancias específicas de la misma.

6.2 Desplazamiento.—Se considera desplazamiento la adscripción temporal de un trabajador a otro centro de trabajo distinto del que fue contratado.

6.2.1 Por necesidades del servicio y de organización del trabajo la empresa podrá desplazar a cualquier trabajador con la siguiente excepción que será de obligado cumplimiento.

La empresa no podrá desplazar a ningún trabajador fuera de la provincia donde tiene residencia de trabajo, mientras en ella se encuentre otro trabajador de la misma actividad, aunque con distinta categoría, con distinta residencia de trabajo, o si existiese subcontratación de la misma actividad dentro de la provincia.

Únicamente y solo para aquellos casos excepcionales que por su urgencia pudiera suponer graves perjuicios para la empresa, ésta podrá solicitar autorización del Comité de Empresa correspondiente para desplazar a trabajadores sin que opere la cláusula anterior.

6.2.2 Cuando los trabajadores tuviesen que salir de su centro habitual por necesidades de trabajo tendrán que rotar cada cuatro meses, como máximo, con los que hubiesen salido de su misma actividad. De esta circunstancia, así como del sistema de rotaciones, se dará cuenta al Comité correspondiente para que acuerde con la empresa el sistema más idóneo. Por necesidades de obra este plazo máximo se podrá reducir o incrementar en un plazo no superior a quince días.

Los primeros en desplazarse, cuando no haya trabajo en un centro determinado serán los que menos tiempo hubiesen estado fuera.

Cada delegación establecerá a nivel provincial la distribución del personal en centros de trabajo.

6.2.3 La empresa comunicará por escrito el desplazamiento:

Cuando sea dentro de la misma provincia con tres días laborables de antelación.

Cuando sea fuera de la provincia y dentro de la misma delegación con cinco días de antelación.

Cuando sea fuera de la delegación con quince días de antelación.

En el supuesto contemplado en el último párrafo del artículo 6.2.1, la posible autorización del Comité de Empresa comprenderá el plazo de preaviso a que tendrá derecho el trabajador desplazado, y que podrá ser inferior a los anteriormente señalados, entendiéndose que de no constar éste, se aplicarán los establecidos en los párrafos anteriores.

Si el preaviso de cualquier desplazamiento no se diera por escrito no será obligatorio ejecutar dicho desplazamiento.

6.2.4 Tanto en vacaciones como en permisos oficiales se concede el tiempo siguiente por desplazamientos:

Fuera de la delegación y entre provincias de la misma delegación se dará un día para el viaje de ida y otro para el viaje de vuelta.

Dentro de la misma provincia se dará el tiempo necesario para desplazarse.

6.2.5 En desplazamientos a presupuestos se concederá el tiempo siguiente:

De 40 a 300 kilómetros un día laborable.

Más de 300 kilómetros dos días laborables, que coincidirán siempre con principio o fin de semana laboral.

6.2.6 Compensación por desplazamientos.—En compensación a los días que puedan corresponder ante una eventual aplicación en el ámbito de esta empresa del artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán las siguientes cantidades:

Al personal desplazado fuera de su provincia de contratación o a más de 95 kilómetros de su centro de trabajo, se le abonarán 7.823 pesetas por cada uno de los meses desplazado, desde el 1 de marzo de 1995, a excepción del personal que tenga solicitado y concedido centro de trabajo, que cobrará a partir de los 95 kilómetros o fuera de esta provincia.

Al personal desplazado fuera de su delegación se le abonará 13,037 pesetas por cada uno de los meses de su desplazamiento.

Los trabajadores comprendidos en el párrafo anterior, si se encuentran desplazados en el último trimestre del año, podrán optar entre cobrar dicho cuarto trimestre o coger los días 2, 3, 4 y 5 de enero de 1996. Éstos días serán retribuidos en su totalidad y no recuperables, abonándose el viaje de ida y vuelta.

6.3 Residencia de trabajo.—Se entiende como tal el lugar donde fue contratado el trabajador o donde se le concediese la residencia de trabajo por traslado voluntario o forzoso.

6.4 Traslado.—Se considera traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo permanente de la empresa distinto del que fue contratado.

6.4.1 Al objeto de estudiar las razones que justifiquen el traslado a juicio de la empresa, se creará una comisión paritaria que estará integrada por seis miembros de cada una de las representaciones (empresarial y social), la cual estará facultada para conocer de cualquier traslado, con independencia del número de trabajadores afectados, o del porcentaje que suponga sobre la plantilla del centro de trabajo.

Dicha comisión desarrollará sus funciones durante un plazo máximo de veinte días.

Si dicha comisión alcanza un acuerdo no sería necesario iniciar el período de consultas establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por el contrario dicha comisión no lograra alcanzar un acuerdo se tramitaría el procedimiento establecido en dicho artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en el bien entendido que la apertura del período de consultas y por ende la comunicación a la autoridad laboral competente, en ningún caso se retrotraerá, a la fecha del inicio de las actuaciones por parte de la comisión paritaria.

6.4.2 Al trabajador trasladado, siempre que implique cambio de residencia, se le devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35 por 100 de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año, el 10 por 100 al comenzar el tercer año y del 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

Asimismo se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de las que compongán la familia y convivan con el trasladado.

A los trabajadores que sean trasladados a una provincia limítrofe se les concederá dos días laborables para asuntos personales y a aquellos

que sean trasladados a provincias no limítrofes o islas se concederán cinco días laborables.

Tendrán prioridad de permanencia los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

6.4.3 Cuando existan plazas vacantes en un centro de trabajo, la empresa está obligada a comunicarlo al Comité correspondiente y hacerlo público para que todos los trabajadores a los que les interese la soliciten en un plazo no superior a diez días.

Los trabajadores tendrán preferencia a ocupar dichas plazas voluntariamente por este orden:

6.4.3.1 Los fijos de plantilla que en su día fueron trasladados forzosamente de la provincia donde se produce la vacante.

6.4.3.2 Los fijos de plantilla que tengan la residencia de trabajo en ese centro o dentro de su radio y no tengan otro centro adjudicado.

6.4.3.3 Los fijos de plantilla que tengan la residencia de trabajo en ese centro y otro centro adjudicado.

6.4.3.4 Los que tengan residencia de trabajo en esa provincia pero con centro en otra.

6.4.3.5 Los que tengan el domicilio habitual en ese centro o dentro de su radio.

6.4.3.6 Los que tengan el domicilio habitual en esa provincia.

6.4.3.7 Casados con hijos en edad escolar y por el número de hijos.

La adjudicación de las plazas se publicará en los tabloneros de anuncios de la empresa pudiendo efectuarse las reclamaciones en un plazo de ocho días.

A los trabajadores que voluntariamente ocupen las plazas vacantes no se les devengarán las indemnizaciones contempladas en el presente Convenio, siéndole de aplicación exclusivamente los gastos de viaje del trabajador y su familia, de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el trabajador que desee trasladarse.

Artículo 7. *Kilometraje.*

Se abonará, a 24 pesetas los kilómetros recorridos, por períodos mensuales. Este kilometraje o gastos de locomoción que será opcional para el trabajador, se abonará a todo el personal, desde el centro de trabajo a su residencia de trabajo, en caso de permisos oficiales y en los cambios de centro de trabajo, así como a cada miembro de los Comités de Empresa y delegados de personal o delegados sindicales, cuando tengan que desplazarse a reuniones con la empresa previa convocatoria.

Artículo 8. *Licencias y permisos.*

La empresa concederá permiso retribuido, en los casos y en la cuantía de días que a continuación se relacionan:

8.1 Matrimonio, quince días naturales.

8.2 Alumbramiento de esposa, siete días naturales.

8.3 Fallecimiento de cónyuge, siete días naturales.

8.4 Fallecimiento de parientes de primer grado (padres e hijos), cuatro días naturales, y resto de parientes de primer grado, dos días naturales.

8.5 Fallecimiento de parientes de segundo grado, un día natural.

8.6 En el caso de enfermedad grave del cónyuge y parientes de primer grado tendrá un permiso retribuido de tres días. Se podrá prorrogar los días de permiso que se consideren necesarios, siendo éstos últimos sin derecho a retribución.

Nota: Se entiende por parientes de primer grado a los hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges.

Se entiende por parientes de segundo grado a los tíos, primos y sobrinos de ambos cónyuges.

Se entiende por cónyuge también al compañero o compañera reconocido por un documento oficial.

8.7 Para los demás asuntos personales o particulares, será según consta en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Excedencias.*

9.1 Excedencia forzosa.—Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar en derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reintegro si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término

del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

9.2 Excedencia voluntaria:

a) El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado en distintos períodos, siempre que no se supere dicho plazo máximo, salvo pacto individual en contrario.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante todo el período de duración de dicha excedencia.

9.3 Excedencia especial.—Todo trabajador que solicite una excedencia especial, podrá, dentro del año siguiente a dicha solicitud, pedir su reintegro, comprometiéndose la empresa a readmitirlo dentro del mes siguiente a su petición en el centro de trabajo donde prestaba sus servicios cuando pasó a la condición de excedente. En caso de no existir trabajo en el mencionado centro, recibirá el mismo tratamiento que hubieran recibido sus compañeros en activo. Transcurrido este año sin que el trabajador solicite el reintegro, serán de aplicación los efectos previstos para la excedencia voluntaria.

En el caso de que los trabajadores en excedencia estuvieran trabajando en empresas que operan en los mismos sectores en los cuales lo hace «Radiotrónica, Sociedad Anónima», éstos no podrán agogerse a los derechos que se derivan de esta excedencia especial, siendo de aplicación los efectos previstos para la excedencia voluntaria.

Artículo 10. *Fiestas.*

Las fiestas serán establecidas en los calendarios laborales que se acuerden entre la empresa y los representantes de los trabajadores, los cuales incluirán:

12 fiestas nacionales.

Dos fiestas locales.

Tres fiestas de Convenio (24 y 31 de diciembre y una a elegir en cada centro de trabajo).

Artículo 11. *Vacaciones.*

11.1 El disfrute de las vacaciones será de veintidós días laborables ininterrumpidos como período vacacional completo, y su distribución, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, será del 1 de julio al 30 de septiembre y serán rotativas, según calendario que se acordó en el primer convenio colectivo.

11.2 Cualquier trabajador que voluntariamente quiera disfrutar sus vacaciones en dos períodos, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar un período de verano, según calendario correspondiente, y el otro fuera de dicho período vacacional.

11.3 Cualquier cambio de fechas dentro del período vacacional, será concedido exclusivamente por causas de perentoria necesidad por parte del trabajador, siendo acordado previamente con el Comité Provincial correspondiente, en cuyo informe figurará la nueva fecha de vacaciones.

Este cambio no alterará el calendario establecido.

11.4 Se abonarán según el salario mensual pactado y su importe se hará efectivo al trabajador dos días antes del inicio de su disfrute, excepto los cambios del apartado anterior que hay que solicitarlo con veinticinco días de antelación.

11.5 Por interés del trabajador se podrá tomar un adelanto o atraso de vacaciones fuera del período vacacional, siendo como mínimo de cinco días laborables y previa autorización de la empresa, sin derecho alguno por parte del trabajador a los días por desplazamiento.

11.6 En caso de fuerza mayor, la empresa, previo informe favorable del Comité Provincial correspondiente podrá cambiar las fechas de disfrute de vacaciones dentro del período vacacional.

11.7 Todo trabajador tiene que comenzar su período vacacional antes de finalizar el año en curso.

11.8 Cualquier cambio que se produzca y modifique el calendario vacacional será informado previamente al Comité correspondiente.

Artículo 12. Ayuda de estudios.

La empresa, en sus reuniones con el Comité Intercentros Estatal, estudiará y regulará con éste el tema relacionado con la ayuda de estudios. Los trabajadores favorecidos con esta ayuda serán todos aquellos que cursen estudios hasta COU o similar, sin discriminación posible, y asimismo los trabajadores que cursen estudios superiores u otros en academias, siempre que sean afines y aplicables a la actividad de la empresa.

La empresa abonará la cantidad máxima de 60.000 pesetas anuales por persona. Dentro de esta cantidad se incluye un 10 por 100 para material escolar y libros, siempre que exista superávit.

Se exigirá un aprovechamiento de los estudios de, al menos, un 50 por 100 de lo solicitado, ya que de lo contrario se retirará la ayuda de estudios.

De todos los gastos habrá que presentar el justificante correspondiente, así como de los estudios solicitados o realizados.

Si alguna de estas ayudas es denegada dentro del concepto de este artículo o la ayuda concedida no cubriera la totalidad de lo solicitado, se estudiará este caso en las reuniones de la Comisión paritaria de interpretación.

Artículo 13. Ayuda de minusválidos físicos y psíquicos.

Todo trabajador que tenga un hijo minusválido físico o psíquico, y si esta situación está debidamente reconocida y acreditada por el INSERSO, percibirá la cantidad de 25.403 pesetas brutas mensuales.

Para aquellos casos en que el cónyuge o compañero/a reconocido oficialmente se le declare afecto a una gran invalidez, temporal o definitiva, se estudiará una posible ayuda por la Comisión Mixta de Interpretación.

Artículo 14. Jubilación.

Se establecen distintas clases de jubilación:

A) Jubilación voluntaria anticipada:

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la empresa:

Antigüedad en la empresa	Edad	Meses de indemnización
Dos a cinco años	63	2
Seis a diez años	63	3
Once a veinte años	63	4
Veintiuno a treinta años	63	5
Más de treinta años	63	6
Dos a cinco años	64	1
Seis a diez años	64	2
Once a veinte años	64	3
Veintiuno a treinta años	64	4
Más de treinta años	64	5

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica la indemnización.

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso, las horas extraordinarias.

2. Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilable. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

3. La jubilación voluntaria anticipada, en los términos establecidos y con la indemnización que proceda en cada caso, según la tabla anterior, comprometerá al empresario a dar ocupación o otro trabajador por el tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los sesenta y cinco

años. La contratación del trabajador sustituto deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas, en cada momento, por la legislación vigente y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino, o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El acuerdo de la empresa y el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa.

4. En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

B) Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años como medida de fomento del empleo.—Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

C) Jubilación forzosa.—Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, y con independencia de las dos clases de jubilación a las que se refieren los apartados precedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 15. Ropa de trabajo.

15.1 Se facilitarán dos fundas a todos los celadores, y al personal adscrito a trabajos de RENFE, los días 1 de febrero y 1 de octubre de cada año, y una funda a los empalmadores, electricistas y conductores, el día 1 de octubre de cada año.

15.2 Se facilitarán cuatro pares de guantes a todos los celadores y al personal adscrito a trabajos de RENFE, en las siguientes fechas:

- 1 de febrero de cada año, un par.
- 1 de junio de cada año, dos pares.
- 1 de octubre de cada año, un par.

Asimismo, se facilitará un par de guantes a todos los empalmadores, electricistas y conductores, el día 1 de febrero de cada año.

15.3 A todos los trabajadores de obra se le entregarán, el día 1 de junio de cada año, un par de botas, bien tipo bécerro, bien tipo telefónica, a opción del trabajador.

15.4 A todos los celadores, empalmadores y personal adscrito a trabajos de RENFE se les entregará un par de botas de goma, cada dos años, correspondiendo la próxima entrega el día 1 de octubre de 1995.

15.5 Se entregará un chaquetón de abrigo, con capucha, cada tres años, a todo el personal de obra correspondiendo la próxima entrega entre los días 1 y 15 de enero de 1998.

15.6 A toda la plantilla de obra se le proveerá de conjunto chaquetilla, pantalón y camisa el día 1 de mayo de cada año.

15.7 Cualquier trabajador que presente una de estas prendas deterioradas como resultado de la realización de un trabajo que haya determinado tal deterioro se le cambiará por una nueva. A tal efecto existirá un «stok» en el almacén de cada provincia.

Artículo 16. Seguridad e higiene en el trabajo.

La seguridad en el trabajo debe estar integrada inseparablemente en todas las fases del proceso productivo. «Radiotrónica, Sociedad Anónima» desea que las tareas se efectúen con profesionalidad, lo que implica el uso de los materiales, métodos de trabajo y normas de seguridad establecidas.

Tanto la empresa, como todos los trabajadores que ejerzan funciones de mando, cualquiera que sea la naturaleza o importancia de éstas, deberán preocuparse muy especialmente de indicar y exigir como y con qué medios debe de realizar los trabajos el personal a sus órdenes.

A las empresas subcontratadas se les exigirá que cumplan las normas de seguridad legales, así como las establecidas por la empresa.

16.1 Con independencia de aquellos Comités de Seguridad e Higiene que deban constituirse y aquellos vigilantes de Seguridad e Higiene que deban designarse en cada centro de trabajo, de conformidad con la normativa laboral vigente, se constituye un Comité de Seguridad e Higiene, de ámbito estatal, el cual estará integrado por cinco jefes de brigada de

seguridad que serán nombrados y sustituidos por los representantes de los trabajadores de cada delegación, y cinco representantes de la empresa, de los cuales uno habrá de ser el Presidente del Comité, otro el Secretario, otro el médico de la empresa, otro un técnico cualificado en esta materia y por último un vocal.

Los jefes de brigada de seguridad dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de las funciones inherentes a su cargo.

Cada jefe de brigada de seguridad, dentro de su ámbito geográfico de implantación, asistirá:

16.1.1 Los meses impares, a una reunión con cada Comité de Seguridad e Higiene o Vigilante de Seguridad, en su respectivo centro de trabajo.

16.1.2 Los meses pares, a una reunión en la cual estarán presentes un miembro de cada Comité de Seguridad e Higiene de cada uno de los centros en que se haya constituido dicho órgano y el vigilante de seguridad en aquéllos centros en que no exista dicha figura. A dicha reunión asistirá el delegado correspondiente.

16.2 El Comité de Seguridad e Higiene Estatal, bajo la presidencia del Director gerente, se reunirá dos veces al año:

La primera de ellas se llevará a efecto a principios de año con la finalidad de analizar la labor realizada en el año transcurrido, y asistirán a la misma, el Presidente y el Secretario del Comité Intercentros y un miembro por cada uno de los sindicatos que cuenten con representación en dicho Comité.

La segunda se llevará a efecto en el segundo semestre del año, y contarán exclusivamente con la presencia de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene Estatal.

16.2 Las funciones y atribuciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

16.2.1 Promover en el seno de la empresa y en especial en cada centro de trabajo la observación y divulgación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo vigentes en cada momento, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

16.2.2 Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de accidentes y riesgos de enfermedades profesionales, integridad física y bienestar de los trabajadores.

16.2.3 Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de Seguridad e Higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieren elevar estos organismos.

16.2.4 Estudiar todas las medidas que sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la debida protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

16.2.5 Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y en este Convenio.

16.2.6 Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, producidas en los distintos centros de trabajo, con objeto de evitarlas y facilitar la consiguiente información a la Dirección y Comité Intercentros.

16.2.7 Promover los cursos de Seguridad e Higiene para que todos los trabajadores reciban una información adecuada fomentando las medidas preventivas idóneas.

16.2.8 Estudiar la creación de un nuevo boletín de normas, del cual se le entregará a cada trabajador un ejemplar debidamente actualizado.

16.2.9 Paralizar una unidad de obra o de un tajo en el sólo supuesto de riesgo grave para las personas o las cosas, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la Dirección Técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso requieran. Todo trabajador podrá negarse a realizar un trabajo si no reúne las condiciones necesarias de seguridad, sin que esa negativa sea motivo de sanción social o económica, ni discriminación alguna, dictaminando posteriormente el vigilante de seguridad si el trabajo a efectuar cumplía esas normas de seguridad o no.

16.2.10 Llevar una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en tabloneros de anuncios.

Todo trabajador tendrá la obligación de dar cuenta al Comité de Empresa o al vigilante de seguridad de cualquier anomalía que se observe en las condiciones de seguridad dentro de la empresa y del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tabloneros de anuncio.

Artículo 17. Reconocimientos médicos.

17.1 La empresa queda obligada a realizar a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual, de acuerdo con la Ley, el cual incluirá análisis de sangre y orina, tensión arterial, vista, oído, estudio cardíaco, electrocardiograma y exploración del aparato locomotor y columna vertebral.

Cualquier otro problema específico no incluido en estas normas será revisado adecuadamente por el servicio médico.

17.2 Será entregado a cada trabajador el informe que resulte del reconocimiento médico practicado.

17.3 Se informará con una antelación de al menos una semana a todos los trabajadores de las brigadas que tengan que pasar el reconocimiento médico.

17.4 Los reconocimientos médicos se efectuarán, a ser posible, en el primer trimestre del año.

Artículo 18. Bajas por accidente y enfermedad.

18.1 En caso de accidente laboral se cobrará el 100 por 100 del sueldo real según Convenio Colectivo desde el primer día.

18.2 En caso de enfermedad, con hospitalización, se cobrará el 100 por 100 del sueldo real según Convenio Colectivo desde el primer día de la baja.

18.3 En caso de enfermedad, sin hospitalización, se cobrará el 100 por 100 a partir de los quince primeros días de baja.

18.4 Se considera también enfermedad con hospitalización, aquellos casos que al no disponer la entidad gestora de camas suficientes el trabajador sea enviado al domicilio en régimen de hospitalización, siempre que el trabajador presente el correspondiente justificante.

18.5 En todos los casos en que el trabajador le corresponda el 100 por 100, al cobrar le tendrá que venir obligatoriamente el sueldo bruto según Convenio Colectivo, desglosado entre la indemnización y la compensación que proceda.

Artículo 19. Indemnizaciones.

Se establecen para todos los trabajadores afectados por este Convenio, cuando el hecho causante se produzca dentro del ámbito de su vigencia, las siguientes indemnizaciones:

19.1 Fallecimiento:

19.1.1 En caso de fallecimiento por cualquier causa la cantidad de 3.000.000 de pesetas.

19.1.2 En caso de fallecimiento derivado de accidente laboral o no laboral la cantidad de 7.155.000 pesetas.

En los supuestos de fallecimiento las indemnizaciones establecidas se abonarán a los beneficiarios designados por el trabajador o, en su defecto, a sus herederos legales.

Las indemnizaciones establecidas para el supuesto de fallecimiento ya incluyen los gastos de sepelio que ascienden a la cantidad de 500.000 pesetas.

19.2 Gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total.

19.2.1 En los casos de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivadas de accidente laboral o no laboral, se abonará al trabajador la cantidad de 7.200.000 pesetas.

19.2.2 En los casos de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, derivadas de enfermedad común, el trabajador percibirá la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

19.3 Incapacidad permanente parcial.—En el supuesto de incapacidad permanente parcial derivada de accidente laboral o no laboral el trabajador percibirá una indemnización cifrada en la cantidad que resulte de aplicar a la base de 2.200.000 pesetas el porcentaje que se desprende de los baremos establecidos.

19.4 Se incluye como accidente de trabajo el viaje de ida o vuelta al trabajo, así como los viajes de los miembros del Comité de Empresa

para realizar las funciones inherentes al mismo y siempre que el viaje haya sido comunicado a la empresa.

19.5 Para tener derecho a las cantidades citadas el accidente que origine el tipo de incapacidad tiene que tener lugar durante la vigencia del presente Convenio.

19.6 La empresa cubrirá este riesgo con una compañía de seguros.

19.7 De la cobertura de estos riesgos se dará copia al Comité Inter-centros Estatal. Estas prestaciones no excluirán a otras que pudiese haber.

Artículo 20. *Percepciones económicas: Conceptos y estructura.*

20.1 Trabajadores fijos de empresa.

20.1.1 Retribución real pactada:

20.1.1.1 El salario base se fija en las tablas anexas.

20.1.1.2 Se mantienen tanto el plus de conductor que se regula en el artículo 22.5 del presente Convenio, como el plus de Jefe de Equipo. Los importes de dichos pluses se recogen en el anexo número 2.

20.1.2 Plus extrasalarial.—Se mantiene un plus extrasalarial, el cual engloba tanto el plus de distancia, como el plus de transporte urbano, cuya cuantía se fija en las tablas que se adjuntan al presente Convenio como anexo número 1.

20.1.3 Gratificaciones extraordinarias:

20.1.3.1 Se procede a unificar en dos pagos las gratificaciones extraordinarias cuyas cuantías figuran en las tablas que se adjuntan al presente Convenio como anexo número 1, las cuales serán abonadas en las nóminas correspondientes a los meses de junio y noviembre de cada año.

20.1.3.2 A los enfermos y accidentados afectados por el presente convenio se les abonará en cada paga extra el importe íntegro de las mismas en las fechas de dichas pagas.

20.1.3.3 Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente forma:

- a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

20.1.4 Antigüedad.—Se abonarán por este concepto en salarios, pagas extras y vacaciones, las cantidades de antigüedad que figuran en el anexo número 1.

20.1.4.1 Un bienio al cumplirse dos años de permanencia en la empresa.

20.1.4.2 Dos bienios al cumplirse cuatro años de permanencia en la empresa.

20.1.4.3 Dos bienios y un quinquenio al cumplirse nueve años de permanencia en la empresa.

20.1.4.4 Sucesivamente cada cinco años un nuevo quinquenio.

20.2 Trabajadores temporales.—Los trabajadores de la categoría u oficio comprendidos en las tablas salariales del presente Convenio que tengan suscrito un contrato de aprendizaje percibirán, durante el primer año, unas retribuciones económicas equivalentes, al menos, a un 70 por 100 de la cantidad que resulte de aplicación a un trabajador fijo de plantilla de dicha categoría u oficio en las mencionadas tablas, a un 80 por 100 durante el segundo año, y a un 90 por 100 durante el tercer año.

Los trabajadores de la categoría u oficio comprendidos en las tablas salariales del presente Convenio que tengan suscrito un contrato de trabajo en prácticas percibirán, durante el primer año, unas retribuciones económicas equivalentes, al menos, a un 70 por 100 de la cantidad que resulte de aplicación a un trabajador fijo de plantilla de dicha categoría u oficio en las mencionadas tablas, y a un 80 por 100 durante el segundo año.

20.3 Fecha y forma de pago.—El personal de obra percibirá sus retribuciones económicas el día 7 de cada mes y el personal técnico y administrativo el último día laborable de cada mes, transfiriéndose las mismas a una cuenta bancaria, estando los trabajadores obligados a facilitar a la empresa el número personal de dicha cuenta.

Se abonará un anticipo el día 15 de cada mes, por aproximadamente la mitad del importe de la nómina, a todo trabajador que lo solicite en caso de necesidad.

Todos los pagos efectuados por la empresa a los trabajadores serán personales y nominativos, bien por talón o por transferencia bancaria (salarios, viajes, etc.), siendo por cuenta de la empresa el tiempo y los medios necesarios para hacerlos efectivos.

En caso de que cualquiera de las fechas de pago coincidan con un día no laborable, se efectuará el pago el día laborable anterior. Si excepcionalmente, por motivos de tesorería, esto no fuese posible, la empresa justificará esta circunstancia con la debida antelación al Comité Inter-centros.

En caso de que la empresa reconozca o cometa algún error en la confección de la nómina, éste se corregirá en la nómina correspondiente al mes siguiente.

La empresa hará la transferencia bancaria con el suficiente tiempo y antelación para que el trabajador pueda percibir sus retribuciones económicas el día señalado para ello.

Artículo 21. *Dietas.*

21.1 Se establece un concepto extrasalarial remuneratorio denominado «dietas, manutención y hospedaje» que tiene por finalidad resarcir a los trabajadores de los gastos de toda índole producidos como consecuencia de los constantes desplazamientos efectuados por motivo de trabajo fuera del lugar de residencia habitual. La cuantía de las mismas son las que figuran en el anexo número 3.

Artículo 22. *Conductores y vehículos.*

22.1 Todos los vehículos propiedad de la empresa o empresas contratadas al efecto llevarán en regla todo tipo de licencias y seguros que correspondan a cada vehículo.

22.2 La empresa se hará cargo de la protección jurídica y fianza de responsabilidad civil y criminal ilimitada.

22.3 Las responsabilidades en que pudiera incurrir el trabajador por accidentes de tráfico, bien con vehículos de la empresa o empresas contratadas al efecto, bien con vehículos particulares autorizados para ser usados en la prestación de trabajos en la empresa, no determinarán la imposición de sanciones laborales. En el supuesto de que de dicho accidente de tráfico se derivaran lesiones para el trabajador éste tendrá siempre la consideración de accidente de trabajo.

También tendrán esta consideración, los representantes legales de los trabajadores cuando estén realizando funciones inherentes a su cargo y la empresa sea informada de estos viajes.

22.4 A todo trabajador contratado para conducir, si se le retira o suspende su permiso de conducir, la empresa le encomendará otro trabajo en obra, y si el trabajador no aceptase, la empresa tomará las medidas legales a su alcance.

22.5 Todo trabajador que, además de desempeñar las funciones inherentes a su categoría profesional, conduzca un vehículo dedicado a la carga y transporte del personal percibirá el plus mensual que figura en el anexo número 2. Dichos trabajadores se comprometen a mantener el vehículo en perfecto estado de conservación y limpieza.

Artículo 23. *Categorías profesionales, promoción y formación profesional.*

23.1 En tanto no se produzca, por parte de la Comisión Paritaria Nacional de Formación Profesional, la elaboración de una nueva clasificación profesional, y se proceda a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», los niveles serán los siguientes:

- I. Personal directivo.
- II. Personal titulado superior.
- III. Personal titulado medio, Jefe administrativo 1.ª, Jefe Sección Organización 1.ª
- IV. Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado general.
- V. Jefe administrativo de 2.ª, Delineante superior, Encargado general de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.ª, Jefe de Compras.
- VI. Oficial Administrativo de 1.ª, Delineante de 1.ª, Práctico de Topografía de 1.ª, Técnico de Organización de 1.ª
- VII. Delineante de 2.ª, Técnico de Organización de 2.ª, Práctico Topografía de 2.ª, Analista de 1.ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
- VIII. Oficial Administrativo de 2.ª, Oficial 1.ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.ª.
- IX. Auxiliar administrativo, Ayudante topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de Oficio.
- X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1.ª
- XI. Especialistas de 2.ª, Peón especializado.
- XII. Peón ordinario, Limpiador/a.
- XIII. Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.

23.2 La empresa impartirá cursos de formación y especialización profesional, siempre que las necesidades lo requieran.

23.3 A todo trabajador que tenga que realizar cualquier tipo de examen, en relación con estos cursos, se le facilitará asistencia al mismo.

23.4 Se dará información a todos los trabajadores de las variaciones tecnológicas y sistemas de trabajo que se fueran modificando, y asimismo se entregarán memorándums u otras instrucciones que existiesen.

23.5 Los representantes de los trabajadores, conjuntamente con los respectivos responsables de las delegaciones, en un plazo no superior a tres meses, desde la firma del presente Convenio, estudiarán los ascensos que proceda, elevando su propuesta a la Dirección de Organización y Recursos Humanos para su aprobación.

23.6 La empresa abonará los gastos de matrícula y el importe de las prácticas, hasta un máximo de 10, a todo trabajador que lleve un año de experiencia para la empresa y desee obtener un permiso de conducir de categoría superior del cual vaya a hacer uso en su actividad profesional.

Artículo 24. *Carné de empresa.*

Se mantendrá el carné de empresa actual, con una validez mínima de tres años, siendo entregado uno antes de caducar el anterior, procediendo a actualizarlos en cada delegación.

Artículo 25. *Vinculación a la totalidad.*

25.1 Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

25.2 La firma del presente Convenio deja sin efecto el anterior, subsistiendo los acuerdos alcanzados entre la Dirección y el Comité Intercentros con fecha 17 de febrero de 1993, los cuales son aplicables hasta el 31 de enero de 1996, excepto en aquellos que hayan sido modificados por el presente Convenio.

25.3 En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total negociación de todo el texto.

Artículo 26. *Absorción y compensación.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, tanto tendrán eficacia, si son consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 27. *Cláusula estabilizadora.*

Para solucionar cualquier cuestión que se suscite en relación con la interpretación, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, se establece, como requisito previo, presentación de denuncias ante la autoridad laboral y de demandas ante la jurisdicción social, la puesta en conocimiento a la Comisión Paritaria a la que se hace referencia en el artículo siguiente, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, para que dicha Comisión, en un plazo no superior a quince días, después de recibida la comunicación, emita un informe a las partes discrepantes.

En el supuesto de que, transcurrido dicho plazo, no se hubiera emitido el informe referido, se tendrá por cumplido dicho trámite.

Artículo 28. *Comisión Paritaria de Negociación e Interpretación del Convenio.*

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con quince días de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma seis representantes de los trabajadores y seis representantes de la empresa. Los primeros serán nombrados por los representantes de los trabajadores y los segundos, serán nombrados por la Dirección de la empresa.

Será Secretario uno de los vocales representantes de la empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán la aprobación de, al menos, siete de sus miembros.

La Comisión Paritaria de Interpretación queda constituida por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores:

1. Don Félix Martín García.
2. Don Rogelio Marín Canuto.
3. Don Jesús Rivas Varela.
4. Don Francisco Álvarez Díaz.

5. Don José Pérez Pascual.
6. Don Manuel Fernández Hombreiro.

Reservas:

1. Don Santos Vergara Quesada.
2. Don José Marín García.
3. Don José Manuel Castelos Ois.

Representación de la empresa:

1. Don Vicente Monforte Fuertes.
2. Don Fernando Ros Romero.
3. Don Juan Ignacio Martínez-Almeida.
4. Don Angel López Muñoz.
5. Don Pedro Pérez-Solero Puig.

Artículo 29. *Funciones de la Comisión Paritaria de Negociación e Interpretación del Convenio.*

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

29.1 Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

29.2 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

29.3 Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

29.4 Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Artículo 30. *Representación unitaria.*

30.1 Los comités provinciales seguirán funcionando como lo vienen haciendo.

Los comités de delegaciones estarán compuestos por un máximo de un miembro por cada provincia, salvo en Madrid donde se dispondrá de dos miembros.

30.2 El Comité Intercentros Estatal, está constituido de acuerdo con el artículo 63, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, con las compensaciones establecidas en la legislación laboral vigente.

30.3 Este Comité ostentará la representación como órgano colegiado de todos los trabajadores.

30.4 El Comité Intercentros Estatal, se reunirá con la empresa dos veces al año, una en el primer semestre y otra en el segundo y en sesión extraordinaria cuando una de las partes lo solicite mediante presentación de un orden del día previamente aprobado y con un preaviso de quince días como mínimo.

30.5 El Comité Intercentros Estatal será informado de los asuntos sociolaborales y económicos de la empresa.

30.6 Los representantes de los comités dispondrán de las siguientes horas sindicales:

- 30.6.1 Comité Intercentros Estatal: Cuarenta horas mensuales.
- 30.6.2 Comités de delegaciones: Treinta horas mensuales.
- 30.6.3 Comités de provincias: Veinticuatro horas mensuales.

30.7. No se computarán como horas sindicales las siguientes:

30.7.1 Una reunión semestral que corresponde convocar al Comité Intercentros Estatal.

30.7.2 Las reuniones convocadas por ambas partes, previo acuerdo de éstas en el orden del día.

30.7.3 Las reuniones del Comité Intercentros Estatal, para preparar la plataforma del Convenio, con un máximo de dos semanas.

30.8 Se abonará a cada uno de los miembros del Comité Intercentros los gastos de locomoción, manutención y alojamiento originados para la asistencia a las reuniones anteriormente referidas, con sujeción a los criterios establecidos en la norma de viaje.

Se abonarán los gastos de locomoción a los comités de delegaciones y provinciales en las reuniones convocadas por ambas partes, previo acuerdo de éstas en el orden del día.

30.9 La empresa facilitará, siempre que pueda y el Comité Intercentros lo solicite aquellos medios materiales propios para el funcionamiento de los comités de empresa.

30.10 En los almacenes y oficinas se dispondrá de un tablón de anuncios en sitio visible para informar al personal y de un local debidamente habilitado para las reuniones del Comité de Empresa.

30.11 Información directa a los trabajadores durante la jornada laboral, siempre que no obstruya el normal funcionamiento de la producción.

30.12 Informe previo ante faltas y medidas disciplinarias graves y muy graves a cualquier trabajador.

30.13 Al Comité Intercentros Estatal se le entregará una copia del balance anual de la empresa en el mes de septiembre y los demás datos establecidos en el artículo 64.1.2 del Estatuto de los Trabajadores.

30.14 Se informará al Comité Intercentros Estatal sobre admisiones y despidos con la debida antelación, dando el número de trabajadores y categoría profesional de dichos trabajadores que se van a admitir, y una vez admitidos, los nombres por cada provincia.

30.15 Se informará al Comité Intercentros sobre posibles expedientes de crisis y siempre que lo solicite se le informará de la situación y perspectiva de trabajo en la empresa.

30.16 De los trabajadores la información general prevista en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores se informará sobre las subcontratas.

30.17 Se informará al Comité Intercentros Estatal sobre la evolución probable de empleo en la empresa.

30.18 Se informará al Comité Intercentros Estatal sobre proyectos fundamentales que afecten a los intereses de los trabajadores.

Artículo 31. Representación sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, o cualquier otra modificación, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

31.1 La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es el centro de trabajo.

31.2 Los delegados sindicales de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

31.3 Se descontará en nómina, a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, la cuota sindical, con indicación de número de cuenta bancaria de la central sindical a la que ha de transferirse.

Artículo 32. Derecho de reunión.

32.1 Fuera de la jornada laboral podrán realizarse cuantas asambleas sean convocadas en los locales de la empresa, con sujeción a la normativa laboral vigente.

32.2 El derecho a celebrar asambleas en los locales de la empresa se mantendrá durante los períodos de negociación colectiva.

32.3 Las asambleas podrán ser convocadas por los trabajadores.

32.4 Se facilitará por parte de la empresa la asistencia de los trabajadores y la difusión de las asambleas.

Artículo 33. Obsequio navideño.

33.1 La empresa hará un obsequio navideño cuyo valor será de 5.808 pesetas.

33.2 El Comité Intercentros se hará cargo de la compra y depósito de dicho obsequio en los almacenes de la empresa, correspondiendo a ésta la entrega de los obsequios a cada trabajador.

Artículo 34. Economatos.

34.1 Se mantendrán y mejorarán, ampliándolos en su caso, los que existen en las respectivas delegaciones.

34.2 La empresa hará las gestiones oportunas tendentes a conseguir que los trabajadores tengan opción a otros economatos, manteniéndose los que ya se tienen.

Artículo 35. Actividades recreativas, culturales e informativas.

Se estudiarán estas actividades y cantidades entre la empresa y los correspondientes comités.

Artículo 36. Condiciones económicas más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones económicas actuales más beneficiosas a nivel personal.

Artículo 37. Edición de cuadernillos.

La empresa editará y entregará un cuadernillo con el texto íntegro del presente Convenio, así como cualquier acta que modifique o aclare el contenido de cualquier artículo de éste a cada trabajador, en un plazo máximo de un mes después de su aprobación por parte de la autoridad laboral.

ANEXO NUMERO 1

Tablas salariales 1995

Delegación Cataluña y Baleares

Categorías	Sueldo	Plus extrasalarial	Retribución real pactada
Encargado	128.876	5.200	134.076
Capataz	127.364	5.200	132.564
Oficial 1. ^a	121.905	9.148	131.053
Oficial 2. ^a	120.392	9.148	129.540
Oficial 3. ^a -Almacenero	118.880	9.148	128.028
Peón especial	117.367	9.148	126.515

Delegación Canarias

Categorías	Sueldo	Plus extrasalarial	Retribución real pactada
Encargado	110.430	23.646	134.076
Capataz	108.918	23.646	132.564
Oficial 1. ^a	107.407	23.646	131.053
Oficial 2. ^a	105.894	23.646	129.540
Oficial 3. ^a -Almacenero	104.382	23.646	128.028
Peón especial	102.869	23.646	126.515

Delegación Centro

Categorías	Sueldo	Plus extrasalarial	Retribución real pactada
Encargado	117.732	16.344	134.076
Capataz	116.220	16.344	132.564
Oficial 1. ^a	114.709	16.344	131.053
Oficial 2. ^a	113.196	16.344	129.540
Oficial 3. ^a -Almacenero	111.684	16.344	128.028
Peón especial	110.171	16.344	126.515

Delegación Noroeste

Categorías	Sueldo	Plus extrasalarial	Retribución real pactada
Encargado	125.368	8.708	134.076
Capataz	123.856	8.708	132.564
Oficial 1. ^a	122.345	8.708	131.053
Oficial 2. ^a	120.832	8.708	129.540
Oficial 3. ^a -Almacenero	119.320	8.708	128.028
Peón especial	117.807	8.708	126.515

Pagos extraordinarios 1995

Categorías	Julio	Navidad
Encargado	161.345	161.345
Capataz	156.968	156.968
Oficial 1. ^a	153.678	153.678
Oficial 2. ^a	149.033	149.033
Oficial 3. ^a Almacenero	147.043	147.043
Peón especial	144.191	144.191

Antigüedad mensual y de pagas extraordinarias 1995

Categorías	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Encargado	3.491	6.983	11.871	16.759	21.647	26.535	31.423
Capataz	3.426	6.851	11.647	16.443	21.239	26.035	30.830
Oficial 1.ª	3.321	6.641	11.290	15.939	20.588	25.237	29.886
Oficial 2.ª	3.177	6.355	10.803	15.252	19.700	24.149	28.597
Oficial 3.ª Almacenero	3.074	6.148	10.451	14.754	19.058	23.361	27.665
Peón especial	3.032	6.065	10.310	14.555	18.800	23.045	27.291

Tablas salariales personal de Oficina año 1995

Niveles	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XII	XIII	XIV
Salario base	115.633	95.548	93.415	87.857	78.458	77.173	75.466	72.049	70.765	66.490	45.124	39.999
Plus actividad	36.416	33.816	33.758	32.393	31.953	27.443	27.022	24.787	22.204	16.365	10.446	6.389
Plus extrasalarial	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700	18.700
Total mes	170.749	148.064	145.873	138.950	129.111	123.316	121.188	115.536	111.669	101.555	74.270	65.088
Pagas extras:												
Junio	305.528	265.150	261.472	248.464	231.778	216.611	212.608	200.506	190.834	166.924	114.920	94.625
Navidad	305.528	265.150	261.472	248.464	231.778	216.611	212.608	200.506	190.834	166.924	114.920	94.625
Total anual	2.660.044	2.307.068	2.273.430	2.164.328	2.012.888	1.913.014	1.879.472	1.787.444	1.721.696	1.552.508	1.121.080	970.306

Antigüedad mensual y de pagas extras 1995

Categorías	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Titulado superior	3.497	6.995	11.891	16.787	21.683	26.580	31.476
Titulado medio, Jefe administrativo	3.431	6.862	11.665	16.468	21.271	26.074	30.877
Oficial 1.ª, Técnico Ordenador 1.ª	3.326	6.651	11.307	15.963	20.619	25.275	29.930
Oficial 2.ª, Técnico Ordenador 2.ª	3.183	6.366	10.821	15.277	19.733	24.189	28.645
Auxiliar administrativo	3.079	6.158	10.469	14.780	19.091	23.402	27.713
Ordenanza	3.039	6.078	10.332	14.587	18.841	23.096	27.350

El resto de las cantidades hasta alcanzar la subida salarial pactada será incrementada para cada trabajador en el concepto de aumento personal. Se respetará al personal técnico y administrativo como derecho adquirido la cantidad que aparece en nómina en el concepto de aumento personal, y la misma no podrá ser compensada ni absorbida durante la vigencia del presente Convenio.

ANEXO NUMERO 2

Pluses	Pesetas	Cataluña:	Pesetas
Plus Jefe de Equipo para brigadas con un mínimo de cuatro hombres	19.774	Dieta de residente hasta 60 kilómetros	1.619
Plus por conducir vehículos especiales (grúas, camiones de tendido, etc.)	15.389	Dieta de 60 hasta 100 kilómetros	2.879
Plus por conducir camiones dobles o triples cabinas con carné de conducir C1	13.937	Dieta más de 100 kilómetros	2.456
Plus por conducir camiones dobles o triples cabinas con carné de conducir B1	11.614	Canarias:	
Plus por conducir furgones	8.712	Dieta de residente	995
Plus por conducir furgonetas	6.389	Dieta de desplazados entre islas	2.902
		Centro:	
		Dieta de residente	1.100
		Dieta de desplazados	3.850
		Noroeste:	
		Dieta de residente	1.900
		Dieta de desplazados	3.850
		Dieta fuera de la delegación	4.500

Notas: Se seguirán respetando los pluses superiores a estos importes que, por estos conceptos, se cobran en Baleares por encerrar los vehículos en el almacén.

Estos pluses se aplicarán a todo el personal con independencia de las categorías profesionales de los conductores.

ANEXO NUMERO 3

Dietas	Pesetas	Nota:
Baleares:		
Dieta de residente	1.702	Las dietas de residente se abonarán por día trabajado.
Dieta desplazados entre islas	3.498	La dieta de desplazado se abonará cuando el trabajador esté desplazado de su centro de trabajo por día natural.