

Sexo y edad	Velocidad 50 metros	Flexiones número de veces	Salto vertical	Resistencia 1.000 metros
	Tiempo segundos	Balón medicinal Metros	Altura centímetros	Tiempo
De 33 a 39 años:				
Hombres	9,5	1 vez.	36	5'00"
Mujeres	10,0	3,75 metros.	31	5'30"
De 40 a 50 años:				
Hombres	10,5	4,25 metros.	32	5'30"
Mujeres	11,0	3,25 metros.	27	6'00"
De 51 en adelante:				
Hombres	11,0	4 metros.	30	5'45"
Mujeres	11,5	3 metros.	25	6'15"

MINISTERIO DE FOMENTO

19183 *ORDEN de 20 de octubre de 2000 por la que se declaran de interés general los aeropuertos de Burgos (Villafría) y Huesca (Monflorite), y se reserva el Estado su gestión directa.*

Tras la desafectación por el Ministerio de Defensa del aeródromo militar de Villafría, el Ayuntamiento de Burgos solicitó la recuperación de dicha instalación como aeropuerto civil. Una vez informados favorablemente por la Comisión Interministerial entre Defensa y Transportes (CIDETRA) los estudios de planeamiento del aeropuerto presentados por el Ayuntamiento, la Dirección General de Aviación Civil autorizó su calificación como aeródromo privado el 29 de abril de 1998 y, después de establecer las condiciones de explotación, autorizó finalmente su apertura como aeropuerto el 22 de febrero de 1999.

El aeródromo de Monflorite, actualmente adscrito a la Sociedad Estatal para las Enseñanzas Aeronáuticas (SENASA), viene siendo utilizado regularmente para la enseñanza y práctica del vuelo sin motor, habiéndose recibido diversas peticiones de las autoridades provinciales para su apertura al tráfico aéreo civil.

El Ministerio de Fomento, en el marco de una política sectorial orientada a la potenciación del transporte aéreo, ha iniciado las actuaciones necesarias para cubrir todos los requerimientos del transporte aéreo en ambas instalaciones, por lo que éstas pueden incidir en la ordenación y control del espacio aéreo.

En consecuencia, visto el informe favorable de CIDETRA y la propuesta de la Dirección General de Aviación Civil, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 48/1960, de 21 de julio, sobre Navegación Aérea, y de acuerdo con las condiciones establecidas por el Real Decreto 2858/1981, de 27 de noviembre, sobre Calificación de Aeropuertos Civiles, en particular sus artículos primero y quinto, y haciendo uso de la facultad de avocación prevista en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en atención a las circunstancias concurrentes, resuelvo declarar los aeropuertos de Burgos (Villafría) y Huesca (Monflorite) como aeropuertos de interés general, por concurrir en ellos las circunstancias previstas en el número dos del artículo primero del Real Decreto 2858/1981, reservándose el Estado su gestión directa.

Madrid, 20 de octubre de 2000.

ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19184 *RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006662), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2000-2002

CAPÍTULO 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. *Ámbito 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. *Ámbito 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. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años comenzando su vigencia el 1 de enero de 2000 y finalizando el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 5. *Garantía personal.*

En caso de existir alguno 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.

CAPÍTULO 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 de 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.

Admitiendo que el hecho de ocupar un puesto de escalón superior no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo establecido en este Convenio sobre este punto, si un trabajador hubiese ocupado un puesto de escalón superior durante cuatro meses de modo ininterrumpido, éste consolidará el escalón de dicho puesto a título personal. Si lo hubiese ocupado durante un período de seis meses alternos dentro del año en curso se producirá la consolidación del escalón del puesto.

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 Especialistas.

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, al 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 17.292 pesetas (103,93 euros) 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 10.109 pesetas (60,76 euros) por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

No obstante lo antedicho, ambas partes acuerdan que, si por necesidades técnicas u organizativas fuera necesario efectuar traslados de Oficiales a puestos propios de Especialista, las personas afectadas por esta medida organizativa no superarán el número de cuatro durante la vigencia del Convenio.

Las personas afectadas percibirán las indemnizaciones previstas en este artículo y conservarán a título personal su escalón de calificación, siéndoles de aplicación en lo sucesivo lo establecido en el artículo 11 del Convenio (cambios de puestos de trabajo).

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.

CAPÍTULO 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, rigiéndose 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 2.700.000 pesetas (16.227,33 euros) (valor año 2000), 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros) (valor año 2001) y 2.800.000 pesetas (16.828,34 euros) (valor año 2002).

CAPÍTULO IV

Jornada y horarios

Artículo 19. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante el año 2000 para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientos sesenta y ocho horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos de vacaciones.

En el año 2001 la jornada anual será de mil setecientos sesenta horas efectivas anuales, y en el año 2002, de mil setecientos cincuenta y dos.

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 expediciones y almacenes ni para el puesto Auditor parque de expediciones.

Artículo 21. *Calendario de trabajo a turnos.*

El calendario laboral para los años de vigencia del Convenio se publicará con la antelación suficiente.

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.

Se crea una Comisión Paritaria para el estudio conjunto del retraso-adelanto, por motivos excepcionales técnicos, organizativos o de demanda de mercado, del calendario de vacaciones ya establecido.

CAPÍTULO 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 I.

Los trabajadores no incluidos en la valoración de tareas, denominados genéricamente empleados no valorados (ENV), 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 2,5 por 100, a los primeros 3.317.073 pesetas (19.936,01 euros) de dicho salario quince meses.

Artículo 26. *Complemento personal.*

Se establece un «complemento personal» de aplicación exclusivamente para el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1999 para compensar la desaparición del concepto de antigüedad.

Este complemento es de carácter personal y su cuantía será el resultado de multiplicar el importe del escalón de encuadramiento que figura en la tabla anexo II por el número de quinquenios reales completos al servicio de la empresa.

El personal que estando en plantilla de la empresa en la fecha señalada no tenga cumplido un quinquenio de antigüedad devengará este complemento al cumplimiento del mismo.

Este complemento se abonará repartido en las 16 pagas establecidas en Convenio y será actualizado cada año en función del incremento que experimente la tabla salarial.

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 I.

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

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 I del presente Convenio.

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

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, abonándosele 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 I.

Artículo 30. *Plus de turnicidad.*

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

Valor en 2000 = 25,13 pesetas/hora (15,10 céntimos de euros)

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 I.

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 complemente 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 2000 de 19,89 pesetas (11,95 céntimos de euros).

Artículo 33. *Prima de asistencia.*

Se establece una prima por cada día de asistencia al trabajo (valor año 2000, 115 pesetas) (69,12 céntimos de euros).

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 aquel 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 aquellos 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 al 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 53.908 pesetas (323,99 euros).

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

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

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.

El trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio o el cobro de las horas extraordinarias.

Artículo 37. *Retribuciones años 2000, 2001 y 2002.*

Para 2000:

Las retribuciones del año 2000 son las que figuran en el texto y tablas de este Convenio.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) oficial registrase a 31 de diciembre de 2000 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

Para 2001:

Las retribuciones del año 2001 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, más 0,25.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) oficial registrase a 31 de diciembre de 2001 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

Para 2002:

Las retribuciones del año 2002 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2002, más 0,25.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) oficial registrase a 31 de diciembre de 2002 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

El posible «pago de atrasos» por desvío del IPC, si procediera, se abonará con efectos 1 de enero de cada uno de los años correspondientes.

CAPÍTULO VI

Salud laboral y formaciónArtículo 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:

- 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.
- 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 personalizada 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 plan de formación anual, que presentará al Comité de Empresa para conocer su opinión sobre su contenido. Se mantendrán reuniones periódicas para el seguimiento de dicho plan.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia el tiempo de formación será retribuido con 1.600 pesetas/hora (9,62 euros) (valor año 2000), 1.650 pesetas/hora (9,92 euros) (valor año 2001), y 1.700 pesetas/hora (10,22 euros) (valor año 2002), en concepto de «Ayuda a la formación».

CAPÍTULO VII

Previsión socialArtículo 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:

- Hasta el 4 por 100 de absentismo:

Enfermedad:

Del cuarto al 20 día el 85 por 100.

Del 21 en adelante el 100 por 100.

Accidente laboral: 100 por 100 desde el primer día.

- Del 4,01 al 5,0 por 100:

Enfermedad:

Del cuarto 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, complemento personal —si se tuviere— 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 10 bolsas de vacaciones entre los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Se fija una cuantía de 38.000 pesetas netas (228,38 euros) 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 600.000 pesetas (3.606,07 euros) (igual valor en 2000, 2001 y 2002), 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 regirá por las normas establecidas y aprobadas por la Comisión Paritaria.

La cantidad total destinada para estos anticipos será de 3.000.000 de pesetas (18.030,36 euros) (igual valor en 2000, 2001 y 2002), con posibilidad de ser incrementada en un 25 por 100, según las necesidades.

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	Enferm. grave	Hospital c/interv.	Hospital s/interv.	Interven. s/hospit.	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	—
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, y en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.
- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

CAPÍTULO 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 contemplados 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. *Comité de Empresa.*

Si rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las veintiocho horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité 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 extras:

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

En la que:

Ha = Horas/año (1.960).

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 2002.

Disposición final segunda.

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

Disposición final tercera.

Todos los importes retributivos han sido convertidos a euros, aplicando el tipo de conversión oficial (1 euro = 166,386 pesetas) y la regla de redondeo oficial (el tercer decimal).

Disposición final cuarta.

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

Tabla salarial año 2000

Pesetas

Escalón		Salario día	Salario hora	Nocturno hora	Festivo hora	Fijo mes	Paga extra Abril/oct.	Paga extra Junio/Dic.	Valor hora extra
O	E								
2	6	4.279	796,86	136,82	466,52	130.155	65.077	130.155	1.549
3	7	4.370	813,80	139,73	476,44	132.921	66.460	132.921	1.577
4	8	4.450	828,64	142,27	485,14	135.344	67.672	135.344	1.603
5	9	4.530	843,60	144,84	493,89	137.789	68.894	137.789	1.628
6	10	4.618	860,07	147,66	503,54	140.478	70.239	140.478	1.661
7	11	4.706	876,41	150,47	513,10	143.146	71.573	143.146	1.689
8	12	4.792	892,35	153,22	522,44	145.751	72.875	145.751	1.716
9	13	4.877	908,26	155,94	531,74	148.349	74.175	148.349	1.743
10	14	4.966	924,74	158,77	541,39	151.041	75.520	151.041	1.774
11	15	5.051	940,65	161,49	550,70	153.639	76.820	153.639	1.801
12	16	5.139	957,05	164,31	560,32	156.319	78.159	156.319	1.829
13	17	5.261	979,66	168,20	573,55	160.011	80.005	160.011	1.873
14	18	5.379	1.001,68	171,99	586,44	163.608	81.804	163.608	1.919
15	19	5.498	1.023,79	175,76	599,39	167.219	83.609	167.219	1.962
16	20	5.616	1.045,83	179,56	612,29	170.818	85.409	170.818	2.001
17	21	5.737	1.068,46	183,44	625,54	174.515	87.258	174.515	2.044
ENV				187,29	638,68				

Euros

Escalón		Salario día	Salario hora	Nocturno hora	Festivo hora	Fijo mes	Paga extra Abril/oct.	Paga extra Junio/Dic.	Valor hora extra
O	E								
2	6	25,72	4,79	0,82	2,80	782,24	391,12	782,24	9,31
3	7	26,26	4,89	0,84	2,86	798,87	399,44	798,87	9,48
4	8	26,74	4,98	0,86	2,92	813,43	406,72	813,43	9,63
5	9	27,23	5,07	0,87	2,97	828,13	414,06	828,13	9,79
6	10	27,76	5,17	0,89	3,03	844,29	422,15	844,29	9,98
7	11	28,28	5,27	0,90	3,08	860,33	430,16	860,33	10,15
8	12	28,80	5,36	0,92	3,14	875,98	437,99	875,98	10,32
9	13	29,31	5,46	0,94	3,20	891,60	445,80	891,60	10,48
10	14	29,84	5,56	0,95	3,25	907,77	453,89	907,77	10,66
11	15	30,36	5,65	0,97	3,31	923,39	461,70	923,39	10,82
12	16	30,89	5,75	0,99	3,37	939,49	469,75	939,49	10,99
13	17	31,62	5,89	1,01	3,45	961,68	480,84	961,68	11,26
14	18	32,33	6,02	1,03	3,52	983,31	491,65	983,31	11,53
15	19	33,04	6,15	1,06	3,60	1.005,00	502,50	1.005,00	11,79
16	20	33,75	6,29	1,08	3,68	1.026,64	513,32	1.026,64	12,03
17	21	34,48	6,42	1,10	3,76	1.048,86	524,43	1.048,86	12,29
ENV				1,13	3,84				

ANEXO II

Complemento personal

Escalón		Valor anual - Pesetas
O	E	
2	6	57.257
3	7	57.257
4	8	57.257
5	9	57.257
6	10	58.594
7	11	58.594
8	12	58.594
9	13	58.594
10	14	59.501
11	15	59.501
12	16	59.501
13	17	60.993
14	18	60.993
15	19	60.993
16	20	60.993
17	21	60.993
ENV		63.760

Escalón		Valor anual - Euros
O	E	
2	6	344,12
3	7	344,12
4	8	344,12
5	9	344,12
6	10	352,16
7	11	352,16
8	12	352,16
9	13	352,16
10	14	357,61
11	15	357,61
12	16	357,61
13	17	366,58
14	18	366,58
15	19	366,58
16	20	366,58
17	21	366,58
ENV		383,21

ANEXO III

Constantes para el cálculo de la prima de producción año 2000

Máquina	DN	Cadencia base (1)	IDN	CDN	Punto cero
M3	100	86,3	0,47	6,82	44
	125	87,5	0,49	4,51	43
	150	88,0	0,51	2,50	39
	200	82,3	0,53	3,76	40
	300	67,7	0,58	8,11	31
M2	250	49,5	0,74	10,75	28
	300	46,2	0,78	11,34	24
M1	350	51,0	0,88	2,50	24
	400	49,8	0,96	-0,43	22
	450	45,0	1,04	0,58	18
	500	40,9	1,22	-2,52	16
	600	35,5	1,39	-1,97	15

(1) Para el año 200 se ha asignado al cumplimiento de las cadencias objetivo del presupuesto una prima de 47,38 por 100.

ANEXO IV

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:

$\% P_{CV DN} = C_{DN} + I_{DN} \times TH$ Para: $TH_{DN} > TH_{Min DN}$ sobre el relevo.

$\% P_{DN} = 0$ Para: $TH_{DN} < TH_{Min DN}$ sobre el relevo.

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

TH_{DN} = Tubos buenos/hora DN.

C_{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).

19185 RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Unisys España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Unisys España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9005902), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «UNISYS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Ámbito

Artículo 1.

El presente Convenio por el tiempo de su vigencia, será aplicable a los empleados en activo de «Unisys España, Sociedad Anónima», contratados en España, con exclusión del personal de Unisys procedente de otra división o país y asignado temporalmente a la organización española.

Artículo 2.

El ámbito de los presentes acuerdos será estatal.

SECCIÓN SEGUNDA

Vigencia

Artículo 3.

1. El presente Convenio tendrá validez desde el 1 de abril de 2000 hasta el 31 de marzo de 2002, salvo en los casos en que se especifica otra fecha y será prorrogable por períodos de año, salvo denuncia total o parcial de cualquiera de las partes, hecha con un mínimo de dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

2. Tendrán, sin embargo, vigencia diferente los siguientes puntos:

Salarios (artículos 10 al 13). 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Cuantías:

Compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 15). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Pluses de turnos y primas (artículo 73). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Ayuda para estudios (artículos 88, 89 y 100). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Comidas (artículos 95 a 96.2). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Cuantía sustitutiva de la compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 43.2). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Fondo minusválidos (artículo 87.1). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

SECCIÓN TERCERA

Concurrencia y normas supletorias

Artículo 4.

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.

Artículo 5.

El presente Convenio excluye la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados, según lo dispuesto en el apartado sobre ámbito de aplicación.

SECCIÓN CUARTA

Interpretación

Artículo 6.

Se crea una Comisión Paritaria encargada de conocer y resolver con carácter general los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Artículo 7.

Cualquier trabajador, la Dirección de la Compañía o los representantes de los trabajadores podrán someter a esta Comisión, cuando se produzcan discrepancias en la interpretación o aplicación del presente Convenio, en los que el mismo se vea afectado, un escrito sobre el tema de que se trate, solicitando de los miembros de la Comisión Paritaria que, previo intercambio de sus criterios sobre el tema presentado, acuerden una decisión sobre el mismo, la cual será comunicada al requirente en un plazo no superior a treinta días desde la entrega del escrito. En caso de que la Comisión no llegase a una decisión común, el requirente será notificado de la que tome cada una de las partes, en el mismo plazo de tiempo.