Áreas de actividad - Grupos prof.	Informativa/Redaccional	Gestión	Técnica/Producción
6		Auxiliar Administrativo. Recepcionista/Telefonista. Portero/Vigilante. Ordenanza/Chófer/Conductor.	Operador de Cierre. Ayudante de Impresión. Almacenero.
7			Mozo. Limpiador/a.

17820 RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Alstom Contracting, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Alstom Contracting, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9013732), que fue suscrito con fecha 27 de Julio de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 5 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO I

Preámbulo

Las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar plasmado en este preámbulo las razones que justifican su singularidad, y explicar, de entrada en qué consisten las diferencias entre este texto y los Convenios colectivos habituales de empresa.

En primer lugar como se sabe, pese a los reiterados intentos habidos hasta la fecha, han venido fracasando sistemáticamente cuantas mesas de negociación se han constituido para formalizar un Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de montaje; el sector carece de regulación global y, al mismo tiempo tienen unas peculiaridades profesionales y operativas que lo hacen difícilmente encajable, tal cual, en la multiplicidad existente en los Convenios Colectivos del sector. Este Convenio es, por tanto, un primer intento, inacabado, de regular globalmente las relaciones industriales de una empresa que opera en más de veintidós provincias y que necesita un mínimo de reglas generales de comportamiento.

En segundo lugar, y debido a las marcadas diferencias salariales que se dan entre la multiplicidad de convenios colectivos provinciales que hasta la fecha venían aplicándose en la empresa, las partes han considerado poco prudente la posibilidad de unificar estos conceptos salariales, porque de utilizarse valores medios el acuerdo habría generado un rechazo generalizado por los trabajadores y de utilizarse como referencia los valores más altos se habría puesto en riesgo la viabilidad económica de la empresa.

En consecuencia, las partes han decidido que las condiciones salariales fijas tales como salario base, o salario convenio, plus convenio/pensión completa, plus compensación, antigüedad/ex-antigüedad, carencia de incentivos, pagas extras, vacaciones, plus de asiduidad, pluses de asistencia, plus cantidad/calidad, plus de actividad y/o asistencia, plus de eventualidad, plus de Jefe de equipo, plus transporte, plus extrasalarial/locomoción, ayuda bolsa escolar y plus de productividad, regulados en los diferentes convenios colectivos provinciales del metal, se sigan aplicando en cada centro, según las reglas establecidas en el correspondiente convenio provincial. Este Convenio, en este sentido, contiene una remisión expresa a las reglas convencionales provinciales.

Por el contrario este Convenio, sí establece reglas propias de aplicación directa, como en cualquier Convenio, en todo lo que se refiere a los com-

plementos de puesto de trabajo tales como tóxicos, penosos, peligrosos, nocturnidad, kilómetros (locomoción), desplazamientos, turnicidad, retén, plus de distancia, horas extraordinarias, plus de zona controlada, conceptos extrasalariales, como dietas o medias dietas y beneficios sociales, como permisos particulares, garantías por enfermedad o accidente, premio por antigüedad, pólizas de seguros, ropa de trabajo, bolsa de vacaciones o natalidad; conceptos todos ellos plenamente regulados en el presente texto, más todo lo recogido en el título VII, sobre garantías personales de homogeneización, imprescindible para dar cumplimiento al compromiso inicial de llegar a un acuerdo sin perjuicio económico para nadie.

En tercer lugar, so pena de haber prolongado exageradamente el proceso de negociación, era necesario cerrar ahora los acuerdos logrados y establecer un plazo para proceder también a homogeneizar una serie de materias típicas de un Convenio de empresa y que en este se enuncian como listado de temas para acordar en un plazo prudencial, materias que, lógicamente, hasta ese momento seguirán rigiéndose o por lo establecido en los respectivos convenios colectivos provinciales, o por lo que dicten las normas mínimas estatales de general aplicación. Nos estamos refiriendo a la relación de cuestiones recogidas en la disposición transitoria primera.

TÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo que Alstom Contracting tenga establecidos, o pueda establecer en el futuro, sean propios o del cliente, en tanto presten servicios en ellos trabajadores de «Alstom Contracting, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de las personas vinculadas por contrato de trabajo a «Alstom Contracting, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su tipo, excepto lo regulado en el artículo 1.º, 3.c) y 2.º, 1.a) del texto refundido Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Vigencia.*

Temporal— El presente acuerdo se firma por el período comprendido, desde el 1 de enero de 2001 hasta 31 de diciembre de 2002.

Las dietas y las horas extras se abonarán a razón de lo establecido en el anexo II, siendo su aplicación a partir del 1 de agosto de 2001.

Se acuerda expresamente la siguiente retroactividad en la aplicación de los conceptos homogeneizados:

Turnos, desde 1 de noviembre de 2000:

Plus de distancia:

a) a partir del 1 de abril de 2001 hasta el 31 de julio de 2001 se abonará a razón de 38 pesetas/kilómetro.

b) A partir del 1 de agosto de 2001 el valor del kilómetro se abonará a razón de 41 pesetas/kilómetro.

1/2 dieta desde 1 de abril de 2001.

Resto de conceptos homogeneizados desde 1 de enero de 2001.

Con una antelación de tres meses, cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo, siguiéndose en su revisión las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores en artículo 86.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

2. En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase alguno de los artículos del convenio, obligará a las partes a negociar y adaptar a la Ley el/los artículo/s que correspondan.

3. Ante cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas, ambas partes se comprometen a negociar los mecanismos de aplicación de lo modificado, y se tendrá en cuenta en la primera revisión próxima futura para adaptar el texto del convenio a lo que establezcan las modificaciones señaladas.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, sea cual sea su origen y naturaleza, absorben y compensan, con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de norma legal o pactada, según lo establecido en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y excluyendo expresamente lo estipulado en los artículos 6 y 18 apartado 8.1, así como lo estipulado en el título VII de este Convenio

Artículo 6. *Garantía personal.*

A todo trabajador que en el momento de entrada en vigor del Convenio Colectivo tuviera condiciones salariales personales más beneficiosas que las que aquí se establecen, le serán respetadas a título personal, siempre que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas en cómputo global y anual que las que ahora se establezcan.

Las condiciones salariales garantizadas a título personal, experimentarán los mismos incrementos que a nivel general de este acuerdo se pacten.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los Convenios Provinciales del Metal de aplicación en cada centro de trabajo, en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

TÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. *Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, los representantes del personal participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada previamente por escrito al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 9. *Clasificación por permanencia.*

El personal incluido en este convenio se clasificará, según el carácter de su permanencia en la empresa, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Artículo 10. *Clasificación funcional*

1. El personal incluido en este ámbito del presente convenio colectivo, será encuadrado, dentro de su profesión u oficio, con la categoría profesional que en la actualidad ostenta acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

2. Hasta tanto se produzca el acuerdo posterior al proceso de negociación que se cita en la disposición transitoria primera, las categorías profesionales se registrarán en cada centro de trabajo por lo que se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal, territorialmente aplicable.

Artículo 11. *Revisión de clasificación profesional.*

Cuando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Delegado de Personal o Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la Dirección de la empresa, previo a cualquier otra actuación.

La Dirección contestará por escrito al interesado en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo se entenderá desestimada.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada.*

1. Regla general: Sin perjuicio de las modificaciones que derivan de los acuerdos consecuentes con la disposición transitoria primera la duración de la jornada de cada centro de trabajo, será la que establezca el Convenio Colectivo Provincial del Metal, territorialmente aplicable.

2. Régimen de jornada: En cada centro de trabajo se mantendrá él o los regímenes de jornada (continuada, partida o a turnos) que rigen en este momento, y en su caso, hasta que se desarrolle lo establecido en la disposición transitoria primera respecto a la ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 13. *Turnos.*

Se podrán establecer los siguientes tipos de ciclo:

1. Turno rotativo mañana-tarde
2. Turno rotativo mañana-tarde-noche
3. Turno de carácter excepcional para atender situaciones de emergencia, rotativo de doce horas.

En el régimen de turnos prevalece el imperativo de no considerar terminado el turno hasta la presentación del relevo. Cuando por este motivo se tenga que continuar la jornada, se estará a lo dispuesto en la regulación de las horas extraordinarias.

En los casos en los que el retraso o la ausencia del relevo exijan la continuación del trabajo hasta después de la hora habitual de la comida que corresponda, serán de aplicación al trabajador que prolonga su turno, las normas sobre 1/2 dieta y/o kilómetros o medios de transporte.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Su realización se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, demás disposiciones legales de rango general y por las siguientes reglas:

1. El trabajador podrá elegir entre el abono de las horas extras o el abono del descanso compensatorio correspondiente.
2. Si el trabajador opta por el descanso, las horas extras realizadas, una vez que se hayan acumulado las suficientes para descansar una jornada completa, se descansarán dentro de los seis meses siguientes, en las fechas elegidas por el trabajador, y si ello no fuese posible por exigencias del servicio, en las fechas elegidas de común acuerdo con la Dirección, pero dentro del citado período de seis meses.
3. Las horas realizadas en intervención de retén, se retribuirán al precio de hora extra. Dichas horas no contabilizarán para los descansos y en la confección de los partes de horas mensuales se anotará en las casillas correspondientes a retén, siendo su abono de carácter mensual.
4. Las horas extras, se anotarán en el apartado «Observaciones» del parte de las horas y se activará un mecanismo para el control de las horas extras acumuladas. Mensualmente el trabajador deberá tener conocimiento del total acumulado.
5. Se establecerá un valor de la hora extra para cada una de las categorías de la empresa.
6. Las horas extras serán compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso por hora extra y se abonarán a razón de salario base o convenio, más plus convenio o sus equivalentes, más antigüedad o ex antigüedad, más garantía personal fija (bolsa de garantía salarial 1), si la tuviese, más la cantidad de 250 pesetas/hora para compensar la posible pérdida económica de pluses y complementos correspondientes al período descansado.
7. No se tendrán en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, aunque las

horas realizadas en estas condiciones se abonarán como si fuesen extraordinarias.

8. En todo caso, los menores de dieciocho años no podrán realizar horas extraordinarias.

9. La Dirección informará a la representación legal de los trabajadores del número de horas extras a realizar y de los puestos de trabajo afectados, con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo casos excepcionales.

TÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 15. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de esta sección se describen los diferentes conceptos salariales que componen la nómina.

Artículo 16. *Conceptos salariales regulados y calculados por los Convenios Colectivos Provinciales del Metal.*

1. Los conceptos salariales que se indican a continuación se definen y aplican por lo que en cada caso y momento se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal que en cada caso corresponda, tanto por lo que se refiere a las cuantías actuales, como a eventuales revisiones futuras.

2. En caso de apertura de un centro de trabajo en provincia en la que hasta ese momento no hubiera ningún centro de Alstom Contracting, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio determinará el modo de aplicar este artículo al nuevo centro.

3. Relación de conceptos salariales excluidos del acuerdo.

Los conceptos salariales que a continuación se indican no son objeto de homogeneización y seguirán aplicándose por lo importes y según las normas que se establezcan en cada uno de los Convenios Colectivos Provinciales del Metal vigentes en cada centro de trabajo.

Salario base o convenio.
Plus convenio/Pensión completa.
Plus Compensación.
Antigüedad/ex antigüedad.
Carencia Incentivos.
Pagas extras.
Vacaciones.
Plus de Asiduidad.
Plus Asistencia.
Plus Cantidad/Calidad.
Plus Actividad y/o Asistencia.
Plus Eventualidad.
Plus Jefe Equipo.
Plus Transporte.
Plus Extrasalarial/Locomoción.
Ayuda Bolsa Escolar.
Plus de Productividad.

Artículo 17. *Definiciones de conceptos salariales y extrasalariales homogeneizados.*

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, los conceptos que a continuación se indican se registrarán por las siguientes normas:

1. Plus de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad: Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas, de acuerdo con la evaluación de riesgos previamente realizada.

2. Nocturnidad: Se aplica a cada hora trabajada o fracción entre las veintidós horas y las seis horas.

3. Kilómetros (locomoción): Cantidad que percibirá un trabajador por kilómetro realizado cuando tenga que desplazarse por orden expresa de la empresa a un centro de trabajo distinto del habitual u otro lugar, poniendo a disposición de la empresa sus propios medios de transporte, para realizar los cometidos propios de su trabajo.

4. Desplazamientos: Por razones de trabajo, la empresa podrá desplazar a su personal preavisándolo con un mínimo de cuarenta y ocho horas, con carácter temporal, a población distinta a la de su centro de trabajo, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, o kilómetros, si procede, y las dietas.

Los desplazamientos, preferentemente, se realizarán en transporte público.

5. Turnicidad: El plus de turnicidad se aplica a los trabajos realizados en régimen de turnos.

Sus cuantías son distintas en función de los ciclos de rotación del turno pero iguales para cada ciclo en toda la empresa.

6. Retén: Plus que compensa la disponibilidad del trabajador en servicio de retén.

Se entiende por tal aquel periodo de tiempo por el cual el trabajador, una vez terminada su jornada habitual, sigue ligado responsablemente al mismo, en una posición de reserva, para acometer o reanudar en el momento requerido, aquellas funciones de su especialidad que puedan presentarse nuevamente en su puesto de trabajo habitual.

7. Plus de distancia: Es la cantidad recibida por el trabajador como compensación por los recorridos que tiene que realizar para acudir a su centro de trabajo por encontrarse el mismo a más de dos kilómetros del límite del casco urbano donde reside habitualmente o del más próximo a la obra donde presta eventualmente sus servicios, mientras se halle desplazado. Los límites del casco urbano serán los fijados por la alcaldía respectiva.

8. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias, más conocidas en el conjunto de la empresa como prolongación de jornada, son aquellas que, previa propuesta de la empresa, son aceptadas voluntariamente por el trabajador y se realizan por encima de la jornada ordinaria prevista.

9. Dieta completa: La dieta es una percepción extrasalarial, que se abona al trabajador, para compensarle por los gastos de manutención y alojamiento, originados como consecuencia de desplazamientos fuera de su localidad por motivos laborales y que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio.

10. Media dieta: Es una percepción extrasalarial, que se abona al trabajador, en los casos en que proceda, para compensarle por los gastos de la comida originados como consecuencia de estar asignado a una obra determinada sin que tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

11. Plus de zona controlada: Se abona a todo trabajador, sin distinción de categoría, ni duración del contrato profesionalmente expuesto por trabajar en zona controlada en una central nuclear, clasificada como tal por el cliente y por la empresa.

Las aplicaciones de lo establecido en la sección 1.ª son las indicadas en la sección 2.ª

SECCIÓN 2.ª APLICACIONES CONCRETAS

Artículo 18. *Aplicación de conceptos salariales.*

1. Plus de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad: El abono del citado plus sólo dejará de abonarse en los puestos de trabajo que lo estuvieran percibiendo después de:

a) Que se hubieran aplicado las medidas correctoras para la supresión del riesgo.

b) Que se hubiese demostrado, a través del estudio correspondiente, la inexistencia del riesgo que motivó su abono.

En la realización de trabajos en obras o centros del cliente que comporten una duración inferior a dos semanas, se estará a la calificación de tales trabajos como generadores del o de los pluses o no, en función de la calificación de tales puestos que previamente haya hecho el cliente para sus propios trabajadores.

De existir discrepancias en cuanto a la aplicabilidad del Plus o sobre su supresión, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo sobre la evaluación del riesgo entre los Delegados de Prevención y/o los Comités de Seguridad y Salud Laboral por una parte y los responsables de Prevención de la empresa, en el marco del centro afectado.

2. Nocturnidad: Su propia definición lo desarrolla.

3. Kilómetros (locomoción): Cuando el desplazamiento exija iniciar el recorrido desde el centro habitual, los kilómetros se contabilizarán desde el citado centro, sin perjuicio de la aplicación adicional del plus de distancia, si correspondiera.

Cuando el desplazamiento se inicie desde el domicilio habitual del trabajador, los kilómetros, se contabilizarán desde el citado domicilio hasta el centro no habitual.

4. Desplazamiento: Los desplazamientos establecidos en el punto 17.4, se realizarán preferentemente en medios públicos de transporte.

El tiempo a computar será el empleado en el viaje más cuatro horas para la búsqueda de alojamiento. En cualquier caso y salvo acuerdo, el tiempo máximo diario a computar será de ocho horas.

Para realizar el desplazamiento en vehículo propio será, en todo caso, necesaria la autorización previa del jefe del departamento.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio o de alquiler, se computará a razón de una hora y treinta minutos por cada 100 kilómetros.

De utilizar autopista de peaje su coste será abonado por la empresa.

Los sábados, domingos y festivos no serán utilizados para realizar desplazamientos.

Estas condiciones regirán exclusivamente para el territorio peninsular español.

De plantearse desplazamientos a otros países las condiciones se acordarán puntualmente.

Para atender los gastos previsibles del desplazamiento, se solicitará al D.E.F., a través del centro de trabajo, vía fax o e-mail, una cantidad estimada como anticipo a cuenta del desplazamiento, quien efectuará el ingreso en la cuenta bancaria del desplazado facilitada a la empresa, en un plazo de cuarenta y ocho horas desde el preaviso. Esta solicitud irá visada por el responsable de la obra de origen.

Una vez en la obra de destino y dentro de la primera semana se cumplimentará la liquidación de los gastos de viaje en los documentos oportunos adjuntando los correspondientes justificantes, cuando corresponda. La liquidación se enviará al jefe del proyecto para su aprobación.

Los gastos se abonarán en la próxima nómina, al tiempo que se descuentan el anticipo recibido a cuenta de los gastos de viaje.

5. Retén: En su aplicación se tendrán en cuenta las siguientes precisiones:

a) El retén no superará las dos semanas continuadas, será de carácter voluntario y para la selección del equipo se tendrá en cuenta la cualificación profesional.

b) A efectos económicos, no se considerarán fracciones de horas realizadas, sino siempre, totales por exceso.

c) Se considerarán horas en situación de retén, las que siguen a partir del término de la jornada habitual y comienzo de la siguiente, fines de semana y festivos.

d) En caso de ser avisado por el responsable directo, deberá incorporarse a las instalaciones en un tiempo máximo de una hora.

e) Para su aplicación concreta se establecen sus formas de abono:

Retén normal (lunes a viernes).

Retén sábados y festivos.

Llamada de retén.

Llamada de retén en prolongación de jornada.

f) Excepto en supuestos excepcionales la llamada de retén, sólo podrá producirse después de transcurrido un período de una hora desde el final de la jornada

g) Si la Dirección entendiera necesario dotar a los empleados de cualquier elemento de búsqueda y localización del empleado, distinto de su teléfono particular, correrá por cuenta de aquélla su adquisición y mantenimiento.

6. Plus de distancia: El Plus de distancia, que afectará tan solo a un viaje de ida y otro de vuelta al día se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo, según se define en el artículo 17.7.

No corresponderá el abono del citado Plus:

1) En aquellos supuestos en los que la empresa facilite medios de transporte o un importe concertado.

2) Cuando el domicilio del trabajador esté en el mismo casco urbano en que radique el centro de trabajo, entendiéndose por tal, el límite establecido por el ayuntamiento.

3) Cuando, sea cual fuere la localización del centro y la del domicilio, estén ambas a una distancia no superior a dos kilómetros.

En los supuestos en que el trabajador se encuentre desplazado se tomará como domicilio el de su alojamiento temporal.

El importe del plus de distancia se calculará en cada caso en función del número de kilómetros que tenga que realizar, desde el límite del casco urbano de la ciudad de residencia estable o transitoria, (por haber sido desplazado a otra) hasta la obra correspondiente, a razón de un viaje de ida y otro de vuelta diario.

A los trabajadores que el día de la firma del acuerdo tengan un derecho consolidado de percibir una cantidad fija de pesetas o de número de kiló-

metros, se les respetará el acuerdo como un importe mínimo a cobrar con independencia del que correspondiera al aplicar el artículo 17.7.

Se establecerá una relación nominativa de los trabajadores con derecho consolidado y su importe.

De suprimir la empresa el medio de transporte, que funciona en la actualidad en alguno de los centros de trabajo, se aplicará el presente plus.

Así mismo al personal que actualmente se le abona el importe del abono transporte de Madrid modelo B2, se le mantendrá en concepto de lo aquí establecido.

7. Dietas y medias dietas: Para su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

Dieta completa: Cubre el importe diario de la comida, cena y alojamiento y se abonará en aquellos casos en que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Media dieta: Dadas las específicas circunstancias de la actividad de la empresa que suponen la realización de los trabajos en centros de trabajo que no son propiedad de la misma, y donde en ocasiones no es posible tener un local donde los trabajadores puedan realizar las comidas, se establezca la siguiente regulación.

La media dieta cubre el importe diario de las comidas o cenas por necesidades de servicio.

No será aplicable la media dieta:

1) Cuando se trabaje en régimen de jornada continuada o en turnos de ocho horas.

2) Cuando trabajando en régimen de jornada partida, el tiempo de interrupción sea igual o superior a dos horas, permitiendo al trabajador acudir a su domicilio para realizar la comida, siempre que su lugar de trabajo no esté a más de 10 kilómetros del límite del casco urbano de su domicilio.

3) Cuando trabajando en régimen de jornada partida:

a) Sea cual fuere la interrupción de la jornada el domicilio del trabajador radique en el mismo término municipal de la obra.

b) Sea cual fuere la interrupción de la jornada el centro de trabajo y el domicilio del trabajador estén a menos de dos kilómetros.

4) Tampoco será abonable la media dieta, en aquellas obras en que actualmente, por conveniencia de ambas partes, se haya establecido una interrupción menor de dos horas y no se venga abonando la media dieta el día de la firma del acuerdo.

Cuando la interrupción sea inferior a dos horas, y corresponda abonar la media dieta, en el caso de que la comida o cena pueda realizarse en comedor de empresa, sea propio o de la empresa principal o en régimen concertado, se abonará exclusivamente el ticket de comida o el importe concertado.

Todo trabajador que por necesidades de trabajo, tuviera que prolongar su jornada más allá de las veintidós horas, deberá abonársele el importe de la cena o la media dieta.

El personal de las oficinas centrales, en tanto se mantengan en ellas y no salgan desplazados, se les mantendrá el tique de comida, con cargo a la empresa.

No será aplicable la dieta ni la media dieta cuando se esté a gastos pagados.

8. Plus de zona controlada: El plus se percibirá por un importe de 1.596 ptas. por día trabajado.

El plus de zona controlada no será abonado ni en las pagas extraordinarias ni durante las vacaciones.

El plus de zona controlada es incompatible con el plus de tóxico, penoso y peligroso.

Las compensaciones correspondientes a los desplazamientos (dietas y medias dietas, transporte), se regularán por su normativa específica, sin que el hecho de trabajar en las condiciones descritas generen por sí mismas, beneficios adicionales o reglas especiales ni complemento alguno a dietas o transporte.

8.1 Garantía personal laudo: Todo trabajador que estuviera en activo en la empresa en la fecha de notificación del laudo de 30 de enero de 2001 sin que haya habido solución de continuidad en su contrato, que un año antes de dicha notificación viniera percibiendo o tuviera derecho a percibir, en virtud de lo establecido en el laudo de 30 de enero de 2001, todos o cualquiera de los complementos establecidos en el Memorandum de 29 de marzo de 1999, mantendrán, mientras sigan en activo en la empresa y estén trabajando en una central nuclear, las mismas percepciones que anteriormente tenían, aplicándose los mismos criterios de abono que se producían anteriormente, si bien la diferencia entre lo que corresponda

abonar en virtud de lo establecido en el punto 1.2 de la disposición arbitral del laudo de 30 de enero de 2001 y lo que les corresponda en virtud del Memorandum de 29 de marzo de 1999, lo percibirán en concepto de garantía personal, y, al no ser congelable, con la aplicación de lo estipulado en el apartado 4 de la disposición arbitral del laudo de 30 de enero de 2001.

De esta forma, si con anterioridad a la notificación del laudo de 30 de enero de 2001 se percibía el plus nuclear la totalidad de los días laborables del mes, sin necesidad de estar o entrar cada día en zona controlada, debe seguir aplicándose el mismo criterio para todo trabajador incluido en la lista de garantía personal, siendo este concepto de aplicación para cada uno de los tres complementos garantizados (tóxico, penoso o peligroso, plus nuclear, y complemento de dieta nuclear en caso de desplazados o personal de zona), si bien, como ha quedado dicho, la diferencia se percibirá como garantía personal.

Se elaborará una relación nominal de los trabajadores incurso en esta garantía personal, incluidos los casos excepcionales que las partes acepten de común acuerdo, con expresión de la cantidad exacta en que se materialice la misma.

El listado nominal, una vez elaborado, revisado y firmado se adjuntará al presente texto como anexo V.

En defecto de acuerdo expreso entre las partes sobre el particular, esta garantía personal no será absorbible ni compensable, ni abonable a tanto alzado, ni congelable y se mantendrá para todos los trabajadores incluidos en la relación nominal durante su vida laboral activa en la empresa.

Los períodos transitorios entre reconocimientos médicos preceptivos, que imposibiliten el trabajo efectivo en zona controlada, serán abonados como si se realizase el trabajo en dicha zona controlada.

Los trabajadores no incluidos en la lista de garantía personal se regirán exclusivamente por lo dispuesto en los apartados 1.1 y 1.2 de la disposición arbitral del laudo de 30 de enero de 2001.

12. Anticipo: A efectos de permitir el exacto abono de las cantidades correspondientes a estos pluses, su liquidación se llevará a cabo a mes vencido. En el momento de aplicación de este acuerdo, se facilitará a cada trabajador un anticipo, que será liquidado, al término de su relación laboral con la empresa. El importe del anticipo será la media resultante de lo que se ha percibido, por los mismos conceptos, durante los tres meses anteriores a este acuerdo.

13. Los respectivos importes de todos los pluses recogidos en el presente artículo 18 son los reflejados en el anexo II.

TÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 19. *Beneficios sociales.*

1. Permisos particulares: Se mantiene el criterio anterior de decisión empresarial respecto al abono o no del permiso particular solicitado, entendiéndose como particular todo permiso no retribuido al margen de los contemplados en los respectivos Convenios Provinciales.

2. Garantía por enfermedad o accidente: En caso de baja por enfermedad o accidente la empresa complementará la prestación que corresponda por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora, menos la prorrata de las pagas extraordinarias, correspondiente al mes anterior a la baja durante los primeros sesenta días de la misma.

Las pagas extraordinarias no tendrán deducción alguna por incurrir en situación de incapacidad temporal.

Dicha garantía cubrirá así mismo, en situación de Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes, todo el período que supere los sesenta días, en caso de hospitalización del afectado.

Así mismo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la citada garantía se mantendrá durante la totalidad de la duración de la baja.

Además, en las situaciones de baja por enfermedad o accidente que afecten a personal desplazado percibiendo la dieta, ésta le será garantizada también durante los ocho primeros días de baja.

3. Premio antigüedad: Se disfrutará de un día suplementario de vacaciones por cada siete años de antigüedad en la empresa. Dicho día suplementario será abonado de igual manera que las vacaciones.

4. Póliza de seguro: La empresa mantiene un seguro de vida suscrito con Axa Seguros, el cual cubre el riesgo de fallecimiento con una indemnización cuya cuantía asciende a dos veces el salario bruto anual, y el riesgo de invalidez permanente en los mismos términos.

Un segundo seguro de accidentes suscrito con Axa Seguros, el cual cubre los mismos riesgos con idénticas cuantías que el de vida.

5. Ropa de Trabajo: La empresa facilitará la ropa de trabajo necesaria atendiendo al tipo de obra y climatología de la zona.

Cuando sea necesario usar prendas especiales, la empresa deberá facilitarlas.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

El régimen de entrega de ropa de trabajo será de:

Dos buzos o trajes al año.

Dos camisas al año.

Un par de zapatos o botas de protección al año.

Un chaquetón de abrigo cada tres años, cuando las condiciones de trabajo lo hagan necesario.

Dos toallas al año.

Todas las prendas que se deterioren, serán reemplazadas, previa presentación de las anteriores.

6. Bolsa de vacaciones: Se abonarán 25.000 pesetas a todo el personal cuya permanencia continua en la empresa sea superior a un año, en la nómina de julio.

7. Natalidad: Se abrirá una libreta de ahorro con 50.000 pesetas a nombre de los hijos de empleados de la empresa, después de cada nacimiento.

TÍTULO VI

Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 20. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Con objeto de facilitar la aplicación e interpretación del texto del presente convenio y a expensas del contenido del futuro acuerdo sobre solución extra judicial de conflictos, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio formada, por parte de la representación legal de los trabajadores, de un representante de cada centro de trabajo que supere los cuarenta trabajadores adscritos al mismo en fecha 30 de junio de 2001, escogido por la propia representación legal de los trabajadores del centro en cuestión, y por parte de la Dirección de la empresa esta designará igual número de representantes, a la que se encomiendan las funciones que se desprenden de la denominación, más la concreción y preparación de las negociaciones que se derivan de la disposición transitoria primera.

La Comisión paritaria, para desarrollar lo señalado en el párrafo anterior, se reunirá, si es necesario, dos veces al mes durante los primeros seis meses de vigencia y posteriormente una vez al mes, al margen de que las partes acuerden mayor número de reuniones.

Para desarrollar lo previsto en la disposición transitoria primera la representación de los trabajadores en la Comisión paritaria se aumentará a seis representantes y las partes establecerán, de común acuerdo, el calendario de reuniones necesario para su cumplimentación.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión paritaria, correrá a cargo de la empresa.

TÍTULO VII

Garantías personales de homogeneización

Artículo 21. *Garantía personal.*

1. Pluses de garantía personal: Para garantizar los principios que amparan la homogeneización desarrollada en el presente acuerdo, y que quedan señalados en el párrafo 4.º del Acta de Constitución, se establecen las siguientes bolsas de garantía salarial:

a) Bolsa de garantía salarial 1: Esta bolsa de garantía salarial 1 será aplicable en las 14 pagas anuales o 15 según Convenio provincial de aplicación.

Incluye sólo las diferencias positivas para el trabajador, entre los valores que se venían aplicando en la empresa, por los conceptos: Salario base, plus convenio, plus complementario, vacaciones, pagas extras, plus cantidad/calidad, antigüedades, complemento de jubilación, plus jefe equipo y prima extraordinaria, bolsa de vacaciones, complemento salarial de vacaciones, con los valores que para estos conceptos fija el convenio provincial aplicable a cada centro de trabajo, según lo regulado en el artículo 16.

b) Bolsa de garantía salarial 2: Esta bolsa de garantía salarial 2 será aplicable en once mensualidades anuales.

Incluye sólo las diferencias positivas para el trabajador, entre los valores que se venían aplicando en la empresa para los conceptos: Comple-

mento personal, plus asistencia, carencia incentivos, plus actividad y/o asistencia, mejoras voluntarias, plus transporte, plus extrasalarial o locomoción, compensación eventualidad, plus de mando, y ayuda escolar, y los valores que para estos conceptos fija el Convenio provincial aplicable en cada centro de trabajo regulado en el artículo 16. Se incluirán asimismo los valores que se vienen abonando por las medias dietas, medias dietas zonas C, D y E inferiores a 1.500 pesetas/día, el plus de productividad fijo y los valores de las medias dietas, citadas anteriormente, que excedan del valor fijado en el anexo II.

Los importes a percibir en ambas bolsas de garantía salarial 1 y 2 así como sus perceptores figurarán incluidos en la relación nominal del anexo III, estableciéndose el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

Ambos pluses de garantía personal no serán absorbibles, ni abonables a tanto alzado, ni compensables y se mantendrán para los trabajadores incluidos en la citada relación nominal que se anexa, durante toda su vida laboral en «Alstom Contracting, Sociedad Anónima».

Bolsa de garantía salarial 3: Incluye sólo, los valores exactos que se venían aplicando por la empresa para los conceptos: Turno M, T y N, turno doce horas, retén, retén festivo, llamada de retén, llamada retén en prolongación jornada, nocturnidad, tóxico o altura, tóxico y altura, tóxico penoso y/o peligroso, plus distancia, desplazamiento fijo, y/o desplazamientos varios fijos actuales. Y los valores fijados en el anexo II para la media dieta.

Los trabajadores que tengan consolidada esta garantía en todos o algunos de estos conceptos; cuando no se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo percibirán la garantía correspondiente en su totalidad, y cuando se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo, el importe del mismo será deducido del valor del concepto de la garantía correspondiente.

Este plus de garantía personal no será absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, y se mantendrá para los trabajadores incluidos en la relación nominal del anexo IV durante toda su vida laboral en «Alstom Contracting, Sociedad Anónima», estableciéndose de carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

2. Los complementos de dieta que se abonen en la actualidad se seguirán abonando mientras concurren las circunstancias que motivaron su aplicación. Se exceptúa lo regulado por el laudo arbitral sobre nucleares.

3. El conjunto de las citadas garantías personales, contempladas en el desarrollo de las tres bolsas de garantía salarial, lo serán a título individual de cada afectado respecto al total de sus percepciones brutas del año 2000, en condiciones homogéneas.

Disposición adicional primera.

Como consecuencia de la no congelación estipulada en el laudo arbitral de fecha 30 de enero de 2001 a 1 de enero de 2002, los valores correspondientes a los apartados 5, 8 y 8.1 del artículo 18 se verán incrementados en función de la media aritmética de los incrementos medios de los Convenios provinciales de Asturias, Madrid y Tarragona.

Disposición adicional segunda.

Los trabajadores subrogados de la empresa Indunautic mantendrán cinco días de permiso particular retribuido al año, para libre disposición, previa autorización del Jefe de Obra.

Disposición adicional tercera.

Los trabajadores ubicados en las oficinas centrales de la Empresa (situada en San Fernando de Henares-Madrid), seguirán disponiendo de:

- a) Tres días, al año, de libre disposición, pudiendo ser fraccionados por horas a voluntad del trabajador.
- b) Una indemnización denominada «Dinero de bolsillo», por cada noche que pernocte fuera de su domicilio en régimen de gastos pagados, por un importe variable según el país de destino:

España: 1.260 pesetas/día.
Francia: 50 FF/día.
EE.UU: 25 \$ U.S.A/día.

- c) Disfrute de plaza de garaje con cargo a la empresa, y uso efectivo.
- d) Establecer un mínimo de dos puentes al año, quedando reflejados en el calendario anual.

Disposición adicional cuarta.

Los conceptos reflejados en el artículo 14, y 17, apartados 3, 9 y 10 mantendrán sus respectivos valores actuales hasta 31 de diciembre de 2002.

Disposición adicional quinta.

A fecha 1 de enero de 2002 serán revisados, en base a la media de los incrementos practicados sobre lo contemplado en el artículo 16, como consecuencia de la aplicación de los convenios de Asturias, Madrid y Tarragona, los conceptos siguientes:

- Pluses de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Bolsa de garantía salarial 1.
- Bolsa de garantía salarial 2.
- Bolsa de garantía salarial 3.

Disposición transitoria primera. *Compromisos de negociación futura.*

En el plazo comprendido entre la firma del presente texto y el 31 de julio de 2002, las partes se comprometen a abrir un segundo proceso de negociación, al término del cual quedan regulados de manera homogénea los siguientes puntos:

- Cuadros de categorías y cuadros profesionales.
- Empleo.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Seguridad y salud laboral.
- Código de conducta.
- Derechos y garantías de los representantes sindicales.
- Normas de aplicación para la representación del Foro Europeo.
- Solución extra judicial de conflictos.
- Formación.
- Cualquier otra materia que de común acuerdo decida incluir la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Disposición transitoria segunda. *Cláusula de salvaguarda.*

Las partes establecen un periodo de un año desde la aplicación del presente acuerdo para que, a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se verifiquen y en su caso corrijan las posibles desviaciones que se puedan producir en los cálculos de las bolsas de los pluses de garantía personal.

Así mismo se establece que durante el periodo de los cuatro primeros meses de aplicación, cada trabajador recibirá dos hojas de nómina, una tal y como se realizaba hasta la fecha y otra con el resultado de la aplicación del presente acuerdo.

Disposición transitoria tercera. *Acuerdos sobre finiquitos.*

Hasta la resolución de las respectivas garantías personales y su aplicación concreta mantendrá su validez el citado acuerdo sobre finiquitos de fecha 27 de febrero de 2001.

Disposición transitoria cuarta. *Concreción garantías personales (anexos III y IV).*

Las partes establecen que una vez firmado el presente texto y antes de la entrega de la nómina de septiembre donde ya se aplicará el presente Acuerdo le será entregado a cada trabajador el cálculo de sus garantías personales desglosado en las tres bolsas si ello corresponde.

Una vez concluido el cálculo de las citadas garantías se elaborarán los anexos III y IV que serán firmados por la Comisión de interpretación y vigilancia y adjuntados al presente texto.

Cláusula derogatoria.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6, el presente Convenio deroga la totalidad de las cláusulas contenidas en cualesquiera de los acuerdos firmados hasta la fecha entre las representaciones de los trabajadores y de la Dirección, sean de aplicación general o particular, para uno o varios centros de trabajo, sus normas de desarrollo y los memorándums o notas internas que regulan materias contempladas en este Convenio.

ANEXO II

Pluses

Tóxico, penoso y peligroso (1. ^a)	730 Ptas./día trabajado.
Tóxico, penoso y peligroso (2. ^a)	875 Ptas./día trabajado.
Tóxico, penoso y peligroso (3. ^a)	1.020 Ptas./día trabajado.
Nocturnidad	116 Ptas./hora trabajada.
Turnos mañana/tarde	99 Ptas./hora trabajada.
Turnos mañana/tarde/noche	200 Ptas./hora trabajada.
Doce horas	240 Ptas./hora trabajada.
Kilómetros	41 Ptas./Km.
Retén normal (lunes a viernes)	1.808 Ptas./día trabajado.
Retén sábados y festivos	5.425 Ptas./día trabajado.
Llamada retén	6.479 Ptas./llamada.
Llamada retén en prolongación de jornada	3.971 Ptas./llamada.
Plus distancia	Kms. que correspondan
Zona controlada	1.596 Ptas./día trabajado.
Dieta	Ver tabla adjunta
1/2 Dieta	1.700 Ptas./día.
Horas extras: T. Instr. n.º 4	2.750 Ptas./hora trabajada.
T. Instr. n.º 5	2.475 Ptas./hora trabajada.
T. Instr. n.º 6	2.200 Ptas./hora trabajada.
T. Instr. n.º 7	1.925 Ptas./hora trabajada.
T. Instr. n.º 8	1.650 Ptas./hora trabajada.
T. Instr. n.º 9	1.320 Ptas./hora trabajada.
Encargado	2.750 Ptas./hora trabajada.
Jefe equipo	2.475 Ptas./hora trabajada.
Oficial 1. ^a N6/10	1.870 Ptas./hora trabajada.
Oficial 2. ^a N11	1.430 Ptas./hora trabajada.
Oficial 3. ^a N12	1.320 Ptas./hora trabajada.
Ayudante	1.210 Ptas./hora trabajada.
Peón	1.155 Ptas./hora trabajada.

Tabla dietas

Días	Importe día	Importe acumulado — Pesetas
1	8.500	8.500
2	8.500	17.000
3	8.500	25.500
4	8.500	34.000
5	8.500	42.500
6	5.000	47.500

A partir del día sexto se incrementará 5.000 pesetas/día.

17821 RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013732), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, 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, 6 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE VALEO DISTRIBUCIÓN,
SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, así como en los que puedan establecerse durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todo el personal que durante su vigencia pertenezca a la plantilla de «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», con exclusión de algunos conceptos específicos del capítulo VI referidos a conceptos retributivos, que no serán de aplicación a los diversos niveles de estructura jerárquica incluidos en la gestión de cuadros.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

3.1 Vigencia: El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de dos años, por lo que extenderá su vigencia desde el 1 de Enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002, con independencia del momento de su firma y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Con independencia de lo establecido en el apartado anterior el nuevo sistema de clasificación profesional, sus posibles efectos económicos y la nueva estructura salarial, establecidos en el presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor el día 1 de julio de 2001, teniendo efectos desde tal fecha.

3.2 Denuncia: La denuncia del Convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita con un mes de antelación al termino de la vigencia del mismo, que la parte que la efectúa dirigirá a la otra parte firmante del mismo, enviando una copia de dicha comunicación a la Dirección General de Trabajo.

3.3 Prórroga: De no efectuarse denuncia del Convenio por ninguna de las partes en los términos expresados en el apartado anterior el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Igualmente, se entenderá prorrogado en su contenido normativo durante el período de tiempo que media entre la fecha de finalización de su vigencia y la de entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

4.1 Compensación: Las condiciones establecidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonando «Valeo Distribución, Sociedad Anónima» cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de las mismas.

4.2 Absorción: Las condiciones resultantes de este Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o convencional y, en consecuencia estas últimas únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de este Convenio, en cómputo anual y el de los complementos que «Valeo Distribución, Sociedad Anónima» pudiera conceder hasta la entrada en vigor de dichas disposiciones legales o convencionales.

Artículo 5. *Comisión mixta.*

Se acuerda la creación de una Comisión mixta de vigilancia del Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial.

Dicha Comisión, además de las funciones de conocimiento, vigilancia, control e interpretación del Convenio Colectivo ante cualquier discrepancia que surja entre las partes, y de las funciones que legalmente tiene atribuidas, tendrá competencia para el otorgamiento de los préstamos o disposiciones de los fondos pactados en este Convenio Colectivo, bastando para el ejercicio de la competencia dicha, con la firma de dos personas por cada una de las representaciones.

Será requisito previo a la interposición de un procedimiento de conflicto colectivo el sometimiento previo de la cuestión a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.