

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOC, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 9 de mayo de 2005.-El comisario de Aguas, Rafael Romeo García.  
05/6506

### 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

##### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Compañía Concesionaria de Servicios, S. L.(CISER) para Cantabria.*

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CIA. CONCESIONARIA DE SERVICIOS, S.L. (CISER PARA CANTABRIA

##### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

###### Artículo 1.- CONCEPTO, OBJETO Y CONCERTACIÓN

- El presente Convenio Colectivo constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado entre los Trabajadores y el Empresario, nacido como consecuencia de la negociación desarrollada por los mismos.

- Tiene como objeto principal la ordenación básica, en sus ámbitos de aplicación, de todos los asuntos laborales, sociales y económicos que el desarrollo de la actividad origine entre la Empresa y sus trabajadores.

- Lo conciertan, por la parte social, el Delegado de Personal de los trabajadores del Centro de Trabajo y, por la parte empresarial, el Director de la Empresa, reconociéndose ambas partes legitimación suficiente y obligándose al hallarse incluidas dentro de los ámbitos funcional y geográfico.

###### Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo será de aplicación y tendrá eficacia general en el Centro de Trabajo de la Empresa Cia. Concesionaria de Servicios, S.L. (CISER) en el ámbito geográfico de Cantabria.

###### Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio afectará y obligará en su ámbito territorial a la Empresa CISER y sus trabajadores que desempeñan las tareas básicas y complementarias, que en cada momento sean necesarias, para la realización de todos o parte de los siguientes servicios que componen la actividad desarrollada para el Mantenimiento de las Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público:

Mantenimiento y conservación (limpieza, reparación...) de los soportes y de los teléfonos, recaudación, recuento, publicidad e instalación de soportes, teléfonos y dispensadores de tarjetas, así como la distribución de las mismas, funciones administrativas, y cualquier otra tarea o servicio relacionada con los descritos y los que surjan en el futuro.

###### Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo regulará las relaciones socio-laborales y retributivas de la Empresa, incluida en los ámbitos territorial y funcional descritos, con la totalidad de sus trabajadores.

###### Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, registrándose a continuación en el Organismo correspondiente. Surtilará efectos económicos desde el 1 de enero de 2005.

###### Artículo 6.- DURACIÓN

Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006, ampliándose automáticamente hasta el 31 de diciembre de 2007 si CISER y T.T.P. acuerdan prorrogar su actual relación contractual cuya terminación está prevista para el 30 de abril de 2006.

###### Artículo 7.- DENUNCIA Y REVISIÓN

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente, sin necesidad de preaviso o comunicación, en la fecha de su vencimiento, manteniéndose vigente su contenido hasta su sustitución por otro o prorrogándose éste, por acuerdo de las partes.

###### Artículo 8.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

- Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, desde el momento de su entrada en vigor, compensan y absorben todas las existentes hasta ese momento, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

- Las retribuciones, condiciones económicas y mejoras sociales acordadas y figuradas en este Convenio no podrán ser afectadas por acuerdos, pactos o convenios de ámbito distinto, salvo por disposiciones gubernamentales de carácter nacional y de general y obligada aplicación. En cualquier caso, las disposiciones promulgadas sólo se aplicarían si global y anualmente superasen el nivel retributivo establecido en este Convenio. En caso contrario, el presente Convenio subsistirá en sus propios términos económicos, no modificándose ni la estructura ni la cuantía de los salarios fijados.

###### Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA

Se acuerda crear una Comisión Paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas como consecuencia de la interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio.

Dicha comisión (domiciliada a todos los efectos en la dirección del Centro de Trabajo) estará compuesta por dos miembros en representación empresarial y dos miembros en representación de los trabajadores que, a ser posible, serán elegidos entre los componentes de la comisión negociadora. La comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes y siempre deberá serlo en posible evitación de un conflicto colectivo.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran, en el bien entendido caso de que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno de sus miembros, el asistente de dicha parte dispondrá de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones planteadas.

En caso de desacuerdo, deberá acudir con la cuestión planteada a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social u Organismo competente con la firme intención de que el dictamen emitido por el Organismo aúne criterios y se logre un acuerdo. Si el mismo no fuera posible deberá someterse a resolución judicial antes de romper la paz laboral.

La comisión paritaria levantará acta de sus reuniones y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.

###### Artículo 10.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio Colectivo constituye un todo global, de forma que la nulidad de cualquiera de los artículos conllevaría la nulidad de la totalidad del Convenio. Excepcionalmente, si una vez registrado se declarase judicialmente la nulidad total o parcial de cual-

quiera de sus artículos, el resto del Convenio mantendría su vigencia, obligándose las partes a negociar la subsanación de lo anulado.

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 11.- ORGANIZACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA

- La organización y control del trabajo, con sujeción a este Convenio, al Convenio Nacional del Sector y a la Legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa quien, a través de sus mandos y medios, la ejercerá, siendo responsable de su contribución al bien común y a la formación profesional, por la práctica del personal.

- Deberán adoptarse, por la Empresa, las medidas necesarias para que los sistemas de vigilancia e inspección no menoscaben, en momento alguno, la dignidad de los trabajadores.

- El empresario en el respeto a los derechos de los trabajadores y en el ejercicio de su facultad de dirección manifiesta someterse a las exigencias de la buena fe.

## CAPÍTULO III.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 12.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO

- Los trabajadores, en la tenencia de sus derechos, deben efectuar diligentemente el trabajo convenido que le ordenen sus mandos y observarán cuantas medidas se dispongan para mantener la calidad del servicio y contribuir a la mejora de la productividad.

- Los trabajadores, en el cumplimiento de sus obligaciones laborales con colaboración y en la no concurrencia con la actividad de la empresa, manifiestan someterse en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

### Artículo 13.- MEDIOS

La Empresa se obliga a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que éstos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Así mismo, los trabajadores estarán igualmente obligados a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deben proporcionar, cuidando de su existencia y mantenimiento, especialmente en lo que se refiere a vehículos, herramientas, utillaje y materiales.

## CAPÍTULO IV.- DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

### Artículo 14.- DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS

- Las distintas tareas y funciones en su definición son básicamente enunciativas, pues todo trabajador al servicio de la Empresa debe efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, cumpliendo las normas que, en cada momento, afecten a cada servicio, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional, en especial, las referidas a las PDA's o TPT's (Terminales Portátiles de Técnicos) en cuanto a su manejo y cumplimentación de trabajos recibidos del SICE.

En la definición genérica de la actividad de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público se hallan encuadrados en la actualidad, pudiendo ser otros en el futuro, los servicios que, realizándose conjuntamente o por separado, a continuación se describen:

#### RECAUDACIÓN:

Conjunto de tareas necesarias para efectuar la permanente recogida y reposición de huchas conteniendo el metálico, o éste mismo, existente en el interior de los teléfonos públicos, cualquiera que sea el soporte en el que se

encuentren, así como realizar las pruebas de funcionamiento que en cada momento se determinen, la detección de averías o incidencias específicas o generales que pudieran existir y su comunicación al centro que se asigne, dejando constancia de las mismas.

#### RECUESTO:

Conjunto de tareas necesarias para efectuar el control, la colocación, desprecintaje de huchas y su posterior precintaje, recuento, encartuchado y empaquetado de moneadas existentes, así como el tratamiento manual, administrativo e informático de los procesos necesarios, de los datos resultantes y de los útiles y materiales empleados.

#### DISTRIBUCIÓN:

Con carácter general y especialmente referida a las tarjetas telefónicas empleadas en la comunicación. Consiste en el conjunto de tareas necesarias para efectuar la entrega y/o recogida de tarjetas, dinero, valores, etc. en los puntos de venta de las mismas, siendo éstos, establecimientos, máquinas expendedoras, etc.

#### REPARACIÓN:

Conjunto de tareas necesarias para efectuar la reparación de averías, incidencias o deterioros que presenten, en cualquiera de sus recintos, los teléfonos de uso público asignados en cada momento, cualquiera que sea su tipo y emplazamiento, realizando, al efecto, cuantas pruebas se determinen, incluidas la instalación, sustitución o reposición.

#### LIMPIEZA:

Conjunto de tareas necesarias para efectuar la limpieza total interior y exterior de cabinas, semicabinas, módulos, locutorios y cualesquiera otros soportes telefónicos públicos o mobiliario de uso público existente o que pudiera instalarse, utilizando los medios adecuados y comunicando las averías o incidencias que presenten.

#### CONSERVACIÓN:

Conjunto de tareas necesarias para mantener en buen estado de conservación los soportes telefónicos y mobiliario de uso público que en cada momento exista, efectuando cuantos trabajos de reparación o transformación deban realizarse en su estructura y componentes, incluso la revisión y reparación de su alumbrado desde la conexión a la red.

#### PUBLICIDAD:

Conjunto de tareas necesarias para realizar la instalación, sustitución o desmontaje de publicidad contratada en los soportes telefónicos y mobiliario de uso público existentes en cada momento, efectuando cuantos trabajos de saneamiento sean precisos para una correcta exposición publicitaria, cuidando de que no se deterioren los carteles, rótulos, cristales u otros componentes durante su manipulación.

#### INSTALACIÓN:

Conjunto de tareas necesarias para efectuar la instalación, reposición, sustitución o desmontaje de soportes telefónicos, incluidos los propios teléfonos, y cualquier otro mobiliario de uso público que exista o pudiera existir, realizando cuantos trabajos de obra civil y mecánica sean precisos efectuar para una correcta y completa instalación y buen funcionamiento.

## Artículo 15.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD

- El personal comprendido en los ámbitos de aplicación del presente Convenio se clasifica en los niveles y categorías profesionales siguientes:

#### NIVEL 1: PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS

- Encargado General - ENC. GRAL.
- Encargado Provincial - ENC. PROV.
- Responsable de Equipo - R. EQUIPO

**NIVEL 2: PERSONAL DE MANTENIMIENTO**

- a) Oficial de Mantenimiento 1ª - O.M. 1ª
- b) Oficial de Mantenimiento 2ª - O.M. 2ª
- c) Auxiliar de Mantenimiento - A.M.

**NIVEL 3: PERSONAL ADMINISTRATIVO**

- a) Auxiliar Administrativo - A.A.

**NIVEL 4: PERSONAL DE RECUENTO**

- a) Auxiliar de Recaudación - A.R.

**NIVEL 5: PERSONAL DE INSTALACIONES**

- a) Peón especializado - P.E.
- b) Ayudante - AYUD.

- La enumeración de niveles y clasificación de categorías es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen no lo requieren.

- Se acuerda que exista polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más categorías o niveles. La equiparación profesional y salarial se realizará en virtud de los conocimientos, preparación práctica y de las funciones que resulten prevalentes.

- La movilidad funcional estará determinada por la facultad de la dirección y organización de la empresa y se aplicará como consecuencia de necesidades organizativas, técnicas o productivas, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. La movilidad funcional se efectuará respetando absolutamente la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación, promoción profesional y equiparación retributiva.

- No se considerará movilidad geográfica la propia actividad del servicio, así como el cambio de ubicación del domicilio de la Empresa.

- En el caso de traslado de trabajadores que exija cambio de residencia se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o contractaciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen. En este supuesto, el procedimiento se ajustará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 16.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS**

En la definición de las categorías profesionales se exponen, con carácter general, los cometidos y características esenciales de las mismas, derivados de las propias funciones del servicio que se encuentran explicadas en el desarrollo de este artículo.

**NIVEL I: PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS**

a) **ENCARGADO GENERAL - ENC. GRAL.:** Es el empleado con mando en la estructura de la empresa que, con una amplia preparación teórico-práctica y con la responsabilidad consiguiente ante la misma, organiza, controla, coordina y, en su caso, realiza la labor de los encargados de varias delegaciones, tramitando a los mismos las órdenes oportunas e informando a sus inmediatos superiores sobre productividad, personal, ingresos, gastos, medios y demás incidencias o sugerencias que en su calidad de representante-apoderado deba realizar en beneficio de un mejor control y planificación.

b) **ENCARGADO PROVINCIAL - ENC. PROV.:** Es el empleado con el nivel necesario de mando, preparación y conocimientos para realizar la labor de responsable de la empresa en la provincia de que se trate, siendo sus funciones tan amplias como se requieran a fin de que, cumpliendo las órdenes y asesorándose de sus superiores y disponiendo de los requisitos de representación, instalaciones, recursos humanos y medios mecánicos, planifique, organice, gestione, controle, inspeccione y, en su caso, realice los servicios que, en cada momento, compongan la actividad de la empresa, administrando correctamente ésta en la parcela que le corresponda y realizando cuantas labores operativas resulten necesarias para obtener un correcto funcionamiento.

c) **RESPONSABLE DE EQUIPO - R. EQUIPO:** Es el empleado con el nivel de preparación y mando adecuados para realizar la labor mixta de responsable, en parte de la jornada laboral y de mantenimiento durante el resto de la misma. Como responsable puede desarrollar su labor como segundo o sustituto temporal de un encargado de delegación o como representante de la Empresa. En este caso, puede tener, a su cargo, un equipo de hasta cuatro trabajadores y debe ejercer las funciones de aquel, para responsabilizarse, en el grado preciso, del total funcionamiento de la delegación. Como operario de mantenimiento realizará las funciones propias de la actividad de producción.

**NIVEL II: PERSONAL DE MANTENIMIENTO**

a) **OFICIAL DE MANTENIMIENTO 1ª - O.M. 1ª:** Es aquel empleado, con el permiso de conducir adecuado, que realiza las tareas propias de mantenimiento en la faceta de producción, utilizando el vehículo que ponga a disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares de ubicación de las cabinas, soportes y teléfonos. Es de 1ª categoría de mantenimiento porque, en la faceta de producción, cumple los tres aspectos siguientes:

- Sus conocimientos y preparación son amplios, pues se derivan de una dilatada experiencia práctica obtenida de la realización del trabajo, de forma directa y continuada sobre soportes, terminales y emplazamientos.

- Puede efectuar, por separado o en conjunto, las funciones de todos los servicios.

- En su prestación, pueden prevalecer los que requieran mayor nivel técnico-práctico como la recaudación, reparación, conservación y la instalación.

b) **OFICIAL DE MANTENIMIENTO 2ª - O.M. 2ª:** Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza tareas propias de mantenimiento en la faceta de producción utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares de trabajo. Es de 2ª categoría de mantenimiento porque, en la faceta de producción solamente llega a cumplir los tres aspectos siguientes:

- Sus conocimientos y preparación son escasos, pues su experiencia práctica es corta ya que ha trabajado de forma periódica y discontinua, no conociendo directamente las novedades sobre soportes, terminales y emplazamientos.

- Puede desarrollar, por separado o en conjunto, las funciones de solamente algunos servicios.

- En su prestación prevalecen los de funciones más rutinarias, mecánicas y de esfuerzo físico.

c) **AUXILIAR DE MANTENIMIENTO - A.M.:** Es el empleado que, a las órdenes de sus superiores, realiza tareas y funciones mixtas de producción en la actividad de mantenimiento por lo que deberá estar provisto del adecuado permiso de conducir. Fundamentalmente, trabajará en un determinado servicio, complementando su jornada con la realización de cualquier otro, incluso administrativo. Deberá impartírsele la preparación teórico-práctica adecuada. Se le requerirá esfuerzo en la atención que deberá prestar en la realización práctica de los servicios.

**NIVEL III: PERSONAL ADMINISTRATIVO**

a) **AUXILIAR ADMINISTRATIVO - A.A.:** Es el empleado que, a las órdenes de sus superiores, desarrolla su actividad realizando operaciones administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, utilizando los medios y sistemas que la Empresa ponga a su alcance, sin perjuicio de que, por graves imprevistos, pueda intervenir, ocasionalmente, en la producción, para lo que deberá disponer de las preceptivas autorizaciones.

**NIVEL IV: PERSONAL DE RECUENTO**

a) **AUXILIAR DE RECAUDACIÓN - A.R.:** Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir y a las órdenes de sus superiores, desarrolla fundamentalmente su actividad realizando las operaciones de recuento y encartuchado de monedas y precintaje de huchas, así como todas las tareas que conllevan, utilizando los sistemas y procedimientos mecánicos e informáticos que se requieran en cada momento. Así mismo, puede hacer trabajos administrativos rutinarios e intervenir en la producción prestando sus servicios principalmente en recaudación.

**NIVEL V: PERSONAL DE INSTALACIONES**

a) **PEÓN ESPECIALIZADO - P.E.:** Es el empleado que a las órdenes de sus superiores y estando en posesión del permiso de conducir, realiza, principalmente, la función genérica de instalación de soportes y mobiliario con cuantas tareas resulten anejas y necesarias. Se le requiere aportación de esfuerzo, atención y práctica operativa. Ocasionalmente y siempre que no pueda encomendársele trabajos de instalación, deberá efectuar otras funciones de mantenimiento para las que haya sido debidamente preparado teórica y prácticamente.

b) **AYUDANTE - AYUD.:** Es el empleado que, a las órdenes de sus superiores y en posesión del permiso de conducir, desarrolla su actividad realizando trabajos fundamentalmente, sin perjuicio de otros, en la función de instalación, bajo la inmediata dependencia de un peón especializado, colaborando con esfuerzo, atención y práctica en las funciones propias de aquel.

**Artículo 17.- CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA**

- Por razón de permanencia, los trabajadores se clasificarán como:
  - Trabajadores fijos con contrato indefinido o convertido a indefinido.
  - Trabajadores eventuales con contrato de circunstancias de la producción, obra o servicio determinado.
  - Trabajadores interinos con contrato de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o entretanto no se provea una determinada plaza.
  - Trabajadores a tiempo parcial o de relevo con estos tipos de contratos por duración determinada.
  - Trabajadores en periodo formativo con contratos en prácticas o para la formación.
- Por razón de la actividad, la Empresa podrá atender las necesidades que tenga de mano de obra contratando personal de acuerdo con cualquiera de las modalidades legales que estén vigentes en cada momento.

**CAPÍTULO V.- INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA PLANTILLA Y ESCALAFÓN****Artículo 18.- INGRESOS, FORMA DE LOS CONTRATOS Y PERÍODOS DE PRUEBA**

- Cuando, no existiendo posibilidades de cubrir las vacantes, sea necesario cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso se contratará al que provenga de la Oficina Pública de Empleo (INEM). En la selección tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que ya hayan prestado, con anterioridad, sus servicios, de modo satisfactorio.

- Los contratos de trabajo deberán formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo correspondiente y entregarse copia básica al Representante Legal de los trabajadores.

- Si se precisara, en algún momento, sustituir a trabajadores de la plantilla por empleados cedidos por una empresa de trabajo temporal, dicha sustitución sólo podrá efectuarse en los supuestos que prevea la Ley.

**Artículo 19.- PLANTILLA Y ESCALAFÓN**

- La Empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de todo el personal una vez al año. En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que componen cada categoría profesional, con la separación y especificación por niveles. La plantilla, una vez confeccionada habrá de ser sometida a la aprobación del Representante de los Trabajadores, o de ellos mismos, y en caso de desacuerdo final, será elevada a la autoridad laboral. Deberá confeccionarse, al mismo tiempo que el escalafón y una vez conformada deberá exponerse en el tablón de anuncios.

- Así mismo, la Empresa confeccionará el escalafón de su personal con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores:

- Número de orden
- Nombre y apellidos
- Fecha de nacimiento
- Fecha de ingreso del trabajador en la empresa
- Categoría profesional
- Número de libro de matrícula
- Tipo de contrato de trabajo

Dentro del primer semestre natural de cada año, la Empresa publicará el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a la Empresa, dentro del plazo de quince días; reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el que se presumirá cuando la Empresa no contestare en el plazo indicado, los interesados podrán formular demanda ante la jurisdicción de trabajo.

**CAPÍTULO VI.- EMPLEO, CESES Y DESPIDOS****Artículo 20.- EMPLEO**

El empleo y mantenimiento de los puestos de trabajo será un objetivo común de Empresa y Trabajadores que asumen los cambios y transformaciones que la actividad de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público está teniendo, en pro de poder seguir prestando los servicios que, complementando o sustituyendo a los actuales, estén iniciándose o puedan generarse en el futuro.

**Artículo 21.- CESES**

- El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de Mandos Intermedios = 2 meses
- Resto del personal = 15 días

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar verbalmente o por escrito con la debida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

- La Empresa deberá notificar a los trabajadores afectados, con la antelación legal correspondiente, la resolución de los contratos, que así lo requieran legalmente, por finalización de su duración.

- La Empresa liquidará y finiquitará, en la fecha de pago habitual, los haberes y partes proporcionales devengadas por los trabajadores que cesen en el servicio, los cuales podrán recibir, con antelación y para su comprobación, copia de la liquidación-finiquito que se les practicará.

**Artículo 22.- DESPIDOS**

En los despidos habrán de observarse necesariamente todas las cuestiones específicas consignadas en el capítulo de Régimen Disciplinario del Convenio Nacional del Sector, así como lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII.- JORNADA Y HORARIO.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y TRABAJO NOCTURNO

### Artículo 23.- JORNADA Y HORARIO

- La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado. Podrá ser de lunes a viernes si lo permiten el desarrollo total de los servicios que componen la actividad y los acuerdos contractuales suscritos por la Empresa. En este caso, deberán trabajar los sábados únicamente los trabajadores necesarios para atender aquellos servicios que deben prestarse diariamente y que no pueden interrumpirse debido al riesgo que supondría el incumplimiento de los objetivos de plazos y disponibilidad.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas habrá un tiempo de descanso durante la misma de quince minutos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral y se expondrá un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios correspondiente.

- Los trabajadores deberán reflejar correctamente el horario en los partes de trabajo que se utilicen y hacer adecuadamente los boletines en las PDA's o TPT's según se van desarrollando los servicios realizados.

### Artículo 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Se pacta que las horas extraordinarias realizadas se compensen por tiempo equivalente de descanso retribuido y se deja previsto que si existieran imponderables que impidieran la compensación por descanso se retribuyan en la cuantía fijada en la tabla salarial.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, no computándose las que hayan sido compensadas mediante descanso ni las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes que tampoco se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será obligatoria en los períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, bajas por incapacidad temporal de difícil cobertura, permisos retribuidos no previstos y en todos los supuestos derivados de la propia actividad que, por su carácter inaplazable (finalización de rutas), sea necesario realizar.

La jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará semanalmente obteniendo las horas extraordinarias por diferencia con la duración máxima de la jornada ordinaria.

### Artículo 25.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS

La actividad desarrollada requiere contractualmente no interrumpir el servicio en domingos y días festivos a fin de que se mantenga el servicio telefónico de uso público. A este respecto, se pacta la realización del trabajo en los citados días festivos, conviniendo que los mismos se abonen según servicio e importe (recaudación: plus festivo; reparación averías: plus mantenimiento) que se señalan en la tabla salarial o que, por imponderables, se compensen mediante tiempo de descanso retribuido a razón de un día por jornada en festivo.

La Empresa comunicará, con antelación, al personal, el trabajo a realizar en jornada festiva y se elaborará la relación, mediante carácter rotativo u otro sistema, de trabajadores que deban cubrir plenamente los servicios a realizar.

### Artículo 26.- TRABAJO NOCTURNO

Será el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana fundamentalmente para la revisión y reparación del alumbrado de los soportes. La Empresa no deberá informar de ello a la autoridad laboral al no recurrir regularmente a la realización de trabajo nocturno.

Queda convenido que el escaso trabajo que deba realizarse en jornada nocturna se compensará en descanso o se retribuirá.

## CAPÍTULO VIII.- VACACIONES, LIBRANZAS, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

### Artículo 27.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas, serán de 27 días laborables a disfrutar en los meses de junio a septiembre, por lo que el calendario vacacional deberá estar confeccionado en fecha 31 de marzo, siempre con la necesaria antelación al comienzo del disfrute. La elaboración del calendario la llevarán a cabo conjuntamente Empresa y trabajadores procurando darle la mayor viabilidad posible mediante fórmulas de carácter rotativo u otras, sin que suponga perjuicio para cualquiera de las dos partes.

Se aplicará siempre que corresponda el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado.

El período de devengo será del 1 de Enero al 31 de diciembre y el número máximo de trabajadores vacacionando en cada momento será de dos (2).

Si al comienzo del disfrute de sus vacaciones el trabajador estuviese en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas cuando la empresa lo determine.

La incapacidad temporal que permanezca a lo largo de todo el año natural anulará el devengo de las vacaciones.

### Artículo 28.- LIBRANZAS

El disfrute de los tiempos de descanso, devengados por excesos de jornada o por cualquier otra fórmula de compensación, deberá acumularse hasta alcanzar jornadas laborales completas. Su disfrute se llevará a cabo de común acuerdo entre la Empresa y trabajador procurando que sea viable para ambas partes. En cualquier caso el número de trabajadores descansando en cada momento no será superior a uno.

### Artículo 29.- EXCEDENCIAS

- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

- La excedencia voluntaria se regulará según lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 30.- LICENCIAS

- Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por enfermedad grave que exija hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de residencia, el plazo será de cuatro días naturales.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

## CAPÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES Y MEJORAS SOCIALES

### Artículo 31.- SEGURIDAD E HIGIENE

- Los trabajadores en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en tal materia, pudiendo participar por medio de su Representante Legal en el control de las medidas que sean de observancia obligada por la Empresa.

- La Empresa debe facilitar a los trabajadores una adecuada formación práctica en esta materia, adaptando el nivel de protección en materia de salud y seguridad a la naturaleza de la actividad, solicitando a la Mutua correspondiente una evaluación de riesgos.

La Empresa y, en su defecto, el Representante Legal de los trabajadores, o estos mismos, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente o la inminencia de éste, adoptarán urgentemente las medidas necesarias tendentes a hacer desaparecer el estado de riesgo, debiendo el empresario tomar las decisiones oportunas para corregir o extinguir el origen del mismo.

- Los trabajadores tienen derecho a una evaluación gratuita de la salud, así como a guantes de protección y a que el centro de trabajo esté ordenado y disponga de taquillas, ducha, servicio, lavabo y demás elementos para la higiene, en un correcto estado de mantenimiento y limpieza que deberán respetar.

- Los vehículos deberán ser revisados con la periodicidad necesaria para que estén en condiciones de salir en ruta y los trabajadores cuidarán de verificar, al inicio de la misma, que los vehículos se encuentran en orden de marcha.

### Artículo 32.- REVISIÓN MÉDICA

Una vez al año se realizará, de modo obligatorio, a los trabajadores una revisión médica que, al menos, comprenderá análisis de orina y sangre y una adecuada auscultación. La Empresa deberá establecer los criterios para su mejor realización.

### Artículo 33.- AYUDA MINUSVÁLIDOS

Se establece una ayuda anual de 423,95 euros para los trabajadores con hijos minusválidos, previa justificación médica de tal situación.

### Artículo 34.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

- La Empresa concertará una póliza de seguro colectivo de accidentes, cuyos términos deberán ser de conocimiento general, en la cuantía económica que se especifica:

- 24.040,48 euros en caso de muerte por accidente.
- 48.080,97 euros en caso de muerte por accidente de circulación.
- 24.040,48 euros en caso de invalidez permanente total derivada de accidente.
- 48.080,97 euros en caso de invalidez permanente total derivada de accidente de circulación.

Se considera accidente de circulación, a efectos del seguro, el sufrido como peatón al ser atropellado por un vehículo de motor, o como conductor de un vehículo a motor terrestre, o subterráneo, o bien, como pasajero de aeronaves debidamente autorizadas por las autoridades competentes para el transporte público de pasajeros.

### Artículo 35.- COMPLEMENTO POR I.T.

- En caso de accidente laboral, la Empresa complementará diariamente, desde el primer día, hasta el 100 % del salario bruto diario del mes anterior al de la baja, excluido el plus de transporte. Es condición indispensable que el trabajador comunique a la empresa el accidente el mismo día en que se produzca, independientemente de cursar, o no, el parte correspondiente.

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá diariamente el 60 % de la base de

cotización diaria del mes anterior al de la baja durante los días 1º al 11º. A partir del 12º percibirá diariamente el 100% del salario bruto diario del mes anterior al de la baja, excluido el plus de transporte.

- En el supuesto de hospitalización o intervención quirúrgica, el trabajador percibirá diariamente el 100% del salario bruto diario del mes anterior al de la baja, excluido el plus de transporte, desde el primer día.

- El complemento por I.T., en el caso de que la misma sea de todo el mes completo y natural, alcanzará hasta completar el salario bruto del mes anterior al de la baja sin plus de transporte.

### Artículo 36.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

- En la circunstancia de producirse la retirada temporal, a un trabajador, del permiso de conducir, la Empresa atenderá los motivos de dicha privación mediante la norma general siguiente:

a) Si los motivos se produjeran durante la jornada laboral o fuera de ella el trabajador disfrutará sus vacaciones. Si una vez finalizadas éstas, la circunstancia siguiese siendo la misma, hasta un máximo de tres meses, se incorporará a otra sección que no requiera conducción de vehículo. Si transcurridos tres meses, la circunstancia perdurase, se aplicaría la norma b).

b) Si los motivos estuvieran agravados por embriaguez del conductor y se produjeran fuera de la jornada laboral, se suspenderá la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del permiso, incorporándose, una vez superada la circunstancia, con la misma situación laboral anterior.

c) Si los motivos estuvieran agravados por embriaguez del trabajador y se produjeran durante la jornada laboral, la Empresa quedará libre de tomar la decisión más oportuna.

- Si la retirada del permiso de conducir fuese definitiva sería de aplicación la norma c).

### Artículo 37.- VESTUARIO

- El personal recibirá dos uniformes al año que comprenderán las siguientes prendas:

#### VERANO

- 1 pantalón
- 2 camisas m/c
- 1 chaquetilla cada dos años

#### INVIERNO

- 1 pantalón
- 1 camisa manga larga
- 1 chaquetilla o 1 jersey de abrigo
- 1 anorack cada dos años

- Coincidiendo con la entrega de los uniformes, cada trabajador percibirá, para sufragar los gastos de calzado adecuado a la temporada, 12,78 euros, de una sola vez en verano y 14,38 euros, de una sola vez en invierno.

- Los trabajadores deben vestir, en la jornada laboral, el uniforme que reciben, demandando de la Empresa las prendas que realmente necesiten en beneficio de una mejor calidad.

### Artículo 38.- DERECHOS SINDICALES

- La Empresa reconoce al Representante Legal de los trabajadores elegido libre y democráticamente, según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías tenga en razón a su cargo, conferidas por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras.

Así mismo, reconoce las competencias, del Representante Legal de los trabajadores, derivadas de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la Empresa; en especial:

- Recibir información de la evolución general del Sector, de la situación de la Empresa y de los contratos de servicios suscritos por el empresario.

- Copias básicas de los contratos y prórrogas laborales.

- Recibir información sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

- Emitir informes previos a las variaciones importantes en relación con las plantillas, modificaciones sustanciales del trabajo, etc.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene.

- Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

- El Representante Legal de los trabajadores observará sigilo profesional en todo lo referente a lo establecido en este artículo, aún después de dejar su cargo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento recibido de la Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

El Representante Legal de los trabajadores podrá convocar asambleas en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, notificándolo a la Empresa con una antelación de 24 horas.

- A los trabajadores que así lo soliciten se les descontará de la nómina el importe de la cuota sindical.

## CAPÍTULO X.- RETRIBUCIONES

### Artículo 39.- DEL SALARIO

- Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa y su abono se realizará, por meses naturales, completos y vencidos, en el último día de cada mes o en los tres primeros días del mes siguiente. En cualquier caso, son a cargo del trabajador todas sus cargas fiscales y de Seguridad Social.

- El pago del salario se efectuará mediante domiciliación por transferencia bancaria, salvo en los casos de liquidaciones-finiquitos que se pondrán a disposición de los trabajadores mediante talón nominativo bancario.

- La nómina o recibo de salarios será puesta mensualmente a disposición de los mismos para su comprobación y firma del recibí de la cantidad líquida percibida, quedándose el trabajador la copia de la misma.

### Artículo 40.- ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base con carácter consolidable y los complementos salariales, correspondiendo a la jornada normal y completa. Si se realizare jornada inferior a la establecida se percibirán a prorrata.

a) SALARIO BASE: Parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo. Su importe se fija en la tabla salarial anexa.

b) ANTIGÜEDAD: Complemento salarial, de carácter personal, que percibirán los trabajadores fijos con contrato indefinido, en razón a los años de servicio en la Empresa, computándose en trienios a contar desde la fecha de antigüedad y con efectos a partir del primer día del mismo mes al de su vencimiento. Su importe por cada categoría profesional se fija en la tabla salarial anexa.

c) PLUS DE ACTIVIDAD: Complemento salarial fijado en función de circunstancias relativas al trabajo realizado, polivalencia funcional, calidad y cantidad de trabajo. Variable según las categorías profesionales. Sus importes máximos se recogen en la tabla salarial anexa.

d) PLUS DE TRANSPORTE: Complemento económico de orden extrasalarial, relativo al emplazamiento de la Empresa. Pactado en orden a compensar y suplir los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio habitual hasta la Empresa y viceversa. La cuantía mensual ha sido así calculada para la nómina, igual para todos los meses, obteniéndola de la cantidad por día efectivo de trabajo. Se fija en la tabla salarial anexa y su importe no es revisable por la proximidad o lejanía de los emplazamientos.

e) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE BENEFICIOS, VERANO Y NAVIDAD: Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes, correspondientes a las pagas extras abonables en los meses siguientes:

- Marzo (Beneficios): Devengable del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

- Julio (Verano): Devengable del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se paga.

- Diciembre (Navidad): Devengable del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se paga.

Su importe se calculará en base a la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa más la antigüedad que corresponda aplicar.

f) Otros: Que se fijan en la tabla salarial anexa y que son complementos compensatorios en tiempo de descanso o, en su caso, económicos que el trabajador percibirá cuando se dé el derecho a ello y que se pactan en función de circunstancias relativas al puesto de trabajo o al trabajo realizado u otras, según queda previsto en distintos artículos de este Convenio, como trabajo nocturno, plus festivo, complemento por I.T., categoría profesional, etc.

### Artículo 41.- CONDICIONES SALARIALES

Incremento salarial para 2005:

El porcentaje de incremento salarial pactado para el citado año, con aplicación desde enero, asciende al IPC del año 2004.

Incremento salarial para 2006:

El porcentaje de incremento salarial pactado para el citado año, con aplicación desde enero, asciende al IPC del año 2005.

Incremento salarial para 2007, que se producirá dependiendo de la duración del Convenio:

El porcentaje de incremento salarial pactado para el citado año, con aplicación desde enero, asciende al IPC del año 2006.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

### C.A. 1ª.- ASUNCIÓN CONVENIO NACIONAL

Las partes asumen plenamente el primer Convenio Colectivo Nacional del Sector: Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público (BOE número 195 de 15.08.97 y BOE número 9 de 10.01.03) como norma convencional reguladora, subsidiaria y complementaria, de ámbito superior respecto del presente Convenio Colectivo.

### C.A. 2ª.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determine el primer Convenio Colectivo Nacional del Sector (BOE número 195 de 15.08.97 y BOE número 9 de 10 de enero de 2003), el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias.

TABLA SALARIAL

CISER, S.L.- CANTABRIA

AÑO 2.005

CATEGORIAS	SALARIO BASE	VALOR TRIENIO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	COMP.MTO. MENSUAL	BRUTO MES SIN ANTIG.	BENEFICIOS	VERANO	NAVIDAD	BRUTO ANUAL SIN ANTIG.
ENC. PROV.	1.009,13	34,27	195,50	95,52	110,54	1.410,69	1.009,13	1.009,13	1.009,13	19.955,67
O.M. 1ª	917,14	31,25	121,39	95,52		1.134,05	917,14	917,14	917,14	16.360,02
O.M. 2ª	709,01	24,24	158,86	95,52		963,39	709,01	709,01	709,01	13.687,71
A.R.	570,09	19,64	59,01	95,52		724,62	570,09	570,09	570,09	10.405,71

## OTRAS RETRIBUCIONES

CONCEPTO	IMPORTE	OBSERVACIONES	OTROS
Plus festivo por recaudación	80,27	€/jornada	Complemento por I.T.- Ayuda hijos minusválidos
Revisión y reparación alumbrado	0,80	€/unidad	Uniformes Verano e Invierno
Conservación vehículos	71,20	€/trabajador/año.- A percibir en Enero.- Año vencido	Pluses Calzado:
Ayuda estudios	615,58	€/Global año.- A percibir en Septiembre, para el nuevo curso.	Verano (12,78) e Invierno (14,38)
Encargado	110,54	Figurado en tabl. Sal. Como cpto. Mensual	Seguro Colectivo.- Trabajador: 1,80 €/mes
Mantenimiento recinto superior	(2,00€ x T-01)+(0,75€ x T-02)	€/tfno.factur./mes.- Plus global reparto equitativo por extras, sábados y festivos.- Trabajadores que prestan el servicio.	
Gestión y Administ. Mantenimiento	0,15	€/tfno./mes (C-01+C-02).- Manuel Amigó Gonzalez	

\* Porcentaje de incremento = 3,20%

Por la Empresa,

Por los Trabajadores,

Santander, 18 de mayo de 2005.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

05/6976

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Remolques y Servicios Marítimos Santander, S. L.*

#### CONVENIO COLECTIVO (2005-2007) REMOLQUES Y SERVICIOS MARÍTIMOS SANTANDER, S.L.

#### CONVENIO COLECTIVO (2005-2007)

#### CAPÍTULO I

##### EXTENSIÓN

##### Artículo 1.-Ámbito personal

El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal de flota de la empresa «Remolques y Servicios Marítimos Santander, S.L.» que operen en el Puerto de Santander.

##### Artículo 2.-Exclusiones

Quedan excluidos expresamente de la aplicación del presente Convenio:

El personal de alta dirección incluido dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1.382/1985 de 1 de agosto.

El personal de remolcadores dedicados exclusivamente a salvamento y/o navegaciones de altura.

El personal técnico a quien se encomienda algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo a bordo.

#### CAPÍTULO II

##### VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA

##### Artículo 3.-Entrada en vigor y duración

El presente convenio entrará en vigor con carácter retroactivo a todos los efectos el día 1 de enero de 2005. Su duración será de tres años (desde el 01 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007).

##### Artículo 4.-Prorroga y denuncia

El presente convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad y siguientes, excepto que mediara denuncia en forma, con tres meses como mínimo de antelación.

##### Artículo 5.-Cláusula de subrogación

En el caso de finalización parcial o total del servicio de remolcadores en el Puerto de Santander, la tripulación

afectada por esta finalización serán subrogados con las mismas condiciones laborales, por la nueva empresa que vaya a realizar el trabajo de remolcadores, sea cual sea la forma de prestación del servicio, (concesión administrativa, autorización, etc.). Así mismo esta cláusula afectará a los trabajadores que indirectamente presten servicio para la explotación afectada, (Administrativos, jefes de flota, etc.)

#### CAPÍTULO III

##### GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

##### Artículo 6.-Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

##### Artículo 7.-Absorción y compensación

Las condiciones retributivas de trabajo que se establecen en éste convenio, compensarán y absorberán en conjunto anual las existentes anteriormente a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

#### CAPÍTULO IV

##### LEGISLACIÓN APLICABLE Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

##### Artículo 8.-Condiciones más beneficiosas

En todo momento se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran afectar a las normas y condiciones de este Convenio.

##### Artículo 9.-Legislación aplicable

En lo no regulado por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo entre Anare y Sindicatos CC.OO UGT del 10 de enero del 2001 y las demás disposiciones legales vigentes.

#### CAPÍTULO V

##### COMISIÓN PARITARIA

##### Artículo 10.-Comisión paritaria

Se creará una comisión de seguimiento para la interpretación del presente convenio o de cualquier norma de carácter general que en mayor o menor rango legal, pueda influir en la aplicación del mismo.

Estará formada por dos representantes de la parte social de la empresa, elegidos entre la plantilla de la misma y por dos representantes de la Dirección de la Empresa.