

10057 RESOLUCION de 21 de abril de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se da publicidad al fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Luisa Domínguez Galán.

En el recurso contencioso-administrativo número 321.171, interpuesto por doña María Luisa Domínguez Galán contra la Resolución de fecha 4 de julio de 1988, confirmada por la Resolución desestimatoria presunta por silencio administrativo consistente en la adscripción de cuatro funcionarios pertenecientes a la Escala de Ayudantes de Servicios Generales a otros tantos puestos vacantes de función subalterna existentes en el centro de Enseñanzas Integradas de Cáceres, la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera, en 26 de octubre de 1993, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Primero.—Que desestimamos el presente recurso, interpuesto por la representación de doña María Luisa Domínguez Galán, contra las Resoluciones del Ministerio de Educación y Ciencia de 4 de julio de 1988, y desestimatoria presunta por silencio administrativo, descritas en el primero de los antecedentes de hecho, que se consideran ajustados a ordenamiento jurídico, declarando su confirmación.

Segundo.—No hacemos una expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 12 de abril de 1994 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicidad al fallo de la misma para general conocimiento.

Madrid, 21 de abril de 1994.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10058 RESOLUCION de 13 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Miele, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9003502), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1994, 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 y Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 13 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, SOCIEDAD ANONIMA» 1994/1995

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la empresa «Miele, Sociedad Anónima», en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

El presente Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo en el territorio nacional.

Artículo 3. *Ambito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los productores, con excepción del personal a quienes la empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los productores que ingresen durante su vigencia.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de enero de 1994, debidamente aprobado por la Comisión Negociadora. Este Convenio se establece por dos años, excepto en lo referente a revisión salarial, que será objeto de negociación anual.

A partir de 1 de noviembre de 1995, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la comisión negociadora.

Artículo 5.

Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

Artículo 6.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia, no tendrán eficacia práctica, y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

Artículo 7. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base de la empresa vigente en cada momento.

Artículo 8. *Sistema de pago de la nómina.*

El abono de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo.

En el caso de no haber percibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

Artículo 9. *Revisión salarial.*

Para el año 1994 el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio será el mismo que el pactado para 1993, recogido en el anexo.

Si una vez cerrado el ejercicio de 1994 se hubiese alcanzado el objetivo de facturación neta previsto en el presupuesto de la empresa (posición 1.3 de la cuenta de resultados del «Ergebnis»), la empresa abonará, a todo el personal en ese momento afecto a este Convenio, una gratificación de carácter no consolidable, consistente en la diferencia entre el sueldo base y complementos directamente dependientes del mismo efectivamente percibidos en el ejercicio de 1994 y el importe que hubiese resultado al incrementar los señalados sueldo base y complementos en un 2,5% el 1 de enero de 1994.

Será objeto de nueva negociación la revisión salarial para 1995.

Artículo 10.

Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Sin embargo, cuando se produzca un cambio de categoría, podrán ser absorbidos dichos complementos total o parcialmente, si el nuevo sueldo base fuese superior en más de un 4 por 100 al anterior.

Artículo 11. *Suplemento de comida.*

El suplemento de comida para el personal interior queda fijado en 3.135 pesetas brutas mensuales en los centros de trabajo con comedor y 4.055 pesetas brutas mensuales en las sucursales y delegaciones sin servicio de comedor. Dada la naturaleza de este suplemento no procede su abono en los periodos en que se disfrute de jornada intensiva. El suplemento de comida se incrementará automáticamente en el mismo porcentaje que la revisión salarial establecida.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán en días laborables, incluidos sábados, con un 75 por 100 de aumento sobre el salario hora normal correspondiente a cada productor. Dicho aumento será del 100 por 100 en domingos y festivos.

Asimismo, a conveniencia de la empresa y con el consentimiento del trabajador, pueden disfrutarse como permiso retribuido, con dichos porcentajes de aumento, las citadas horas extraordinarias.

No obstante, las partes firmantes acuerdan la total supresión de las horas extras habituales, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la empresa, las horas extraordinarias estructurales se efectuarán únicamente en los casos de ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares, al no poder ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación vigentes.

Mensualmente se notificará en su caso a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de personal, dichas horas extras, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13. Quebranto de moneda.

El quebranto de moneda queda fijado en once mensualidades de 2.000 pesetas para el personal técnico exterior que realice cobros en metálico y 3.000 pesetas para los cajeros.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias establecidas para la totalidad de cada período anual, se pagarán en forma de cuatro medias pagas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El total de estas cuatro pagas corresponden a dos pagas del salario real vigente en cada momento.

Los productores que no lleven un año de servicio en la empresa en la fecha de devengo de las citadas pagas extraordinarias, percibirán una cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la empresa percibirán la parte proporcional que les corresponda a cada una de ellas.

Artículo 15. Gratificación especial veinticinco años de servicio.

Se establece una gratificación de 80.000 pesetas al cumplir los veinticinco años de permanencia en la empresa.

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este Convenio será de mil setecientas cincuenta horas de trabajo efectivo para 1994. Será objeto de nueva negociación la jornada para 1995.

Desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, se establece una jornada intensiva de verano, que podrá ser ampliada al objeto de ajustarse, en cada centro de trabajo, a la jornada anual pactada. La distribución de la jornada se llevará a cabo conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Si por Ley se estableciera una jornada de trabajo inferior a la pactada en este Convenio, se estará a lo que dicha norma determine.

Artículo 17. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Treinta días naturales ininterrumpidos.
- b) Optativamente el personal también podrá disfrutar sus vacaciones de la siguiente forma: Veintitrés días ininterrumpidos, cinco días continuados y dos a elegir, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo y no cause gran trastorno en la sección o departamento correspondiente.
- c) Las vacaciones se disfrutarán siguiendo un sistema rotativo, de forma que todo el personal tenga las mismas oportunidades de elegir sus vacaciones.

Si a conveniencia de la empresa y con consentimiento del empleado se disfrutaran las vacaciones fuera del verano (desde el 1 de octubre hasta el 30 de junio), la duración de las mismas aumentará en un día.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la

empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Además de las vacaciones citadas anteriormente, se establece, dependiendo del tiempo de permanencia en la empresa, las siguientes:

- Cinco años de antigüedad: Un día.
- Diez años de antigüedad: Dos días naturales.
- Quince años de antigüedad: Tres días naturales.
- Veinte años de antigüedad: Cuatro días naturales.

Artículo 18. Días no laborables.

Se consideran los días 24, 26 y 31 de diciembre, y el lunes de Pascua de Resurrección como no laborables, no computándose en el cociente para el cálculo del horario efectivo de trabajo.

En el caso de Alcobendas y Castellbisbal se consideran fiestas locales las de Madrid y Barcelona capital respectivamente, para el resto las de su localidad respectiva.

Artículo 19. Ingresos.

La empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de todos los ingresos y bajas que se produzcan en el centro de trabajo de cada uno de ellos.

Artículo 20. Incapacidad laboral transitoria o accidente laboral.

En las bajas provenientes por enfermedad o accidente, la empresa abonará a sus productores la diferencia entre el sueldo íntegro y la prestación a la Seguridad Social, en la forma que actualmente viene realizando, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la empresa.

Artículo 21. Dote por matrimonio.

Los trabajadores que cesasen voluntariamente de prestar sus servicios, con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a una dote de tantas mensualidades del salario real vigente en cada momento, como años de servicio hayan prestado en la empresa, hasta un máximo de ocho mensualidades.

La empresa podrá exigir la presentación del certificado de matrimonio.

Artículo 22. Período de lactancia.

Las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada de una hora, destinada a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Esta reducción se realizará a elección de la trabajadora al principio o final de la jornada de trabajo.

Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. Excedencias.

Además de los supuestos previstos por la legislación vigente, la trabajadora en situación de excedencia por maternidad volverá automáticamente a su situación de activo al mes siguiente a solicitarlo. En caso de que existan dificultades de tipo económico o de otra índole que no hagan posible su reintegro, la trabajadora, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá optar por:

- a) Esperar hasta que se produzca la posibilidad de su reintegro.
- b) Ampliar su período de excedencia por un tiempo determinado.
- c) Causar baja definitiva en la empresa, percibiendo a cambio una indemnización por la cual quede extinguida su relación laboral.

Artículo 24. Uniformes y reposición de prendas.

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, renovando las mismas cuando la prenda lo requiera.

Artículo 25. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará en su última nómina el importe completo de la mensualidad correspondiente al mes en que se produzca el óbito, así como tres mensualidades adicionales de su salario fijo.

Artículo 26. Capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (probada debidamente) podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetando el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos colectivos que experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Artículo 27. Retirada del carné de conducir.

En caso de la retirada del carné de conducir por causa originada dentro de la jornada laboral a personal que tenga asignado un vehículo de empresa para realizar su trabajo y siempre que no exista una manifiesta culpabilidad, se tratará de aplicar a este personal a otra actividad similar a la que venía efectuando.

En este caso se le respetará el salario que tuviera acreditado anteriormente durante el tiempo de retirada del mencionado carné.

Artículo 28. Ayuda a la formación profesional.

El personal que desee ampliar su formación profesional, realizando para ello estudios que estén relacionados con su actividad dentro de la empresa, podrá solicitar de la misma el abono del 50 por 100 del importe de los mismos, que será hecho efectivo a la presentación del correspondiente recibo y durante el tiempo que duren los estudios.

La empresa estudiará cada caso en particular y condiciona la concesión de su participación en los gastos a que los estudios iniciados se finalicen con la calificación mínima de apto, justificada con la certificación de los estudios correspondientes.

En caso de que esta formación sea a petición de la empresa, el importe total de la misma será a cargo de la empresa.

En el caso del estudio del idioma alemán, la empresa correrá con el 100 por 100 de los gastos correspondientes, siendo potestad de la misma la determinación del centro, o en su caso profesor, que imparta las clases. El horario de dichos estudios será fuera de la jornada laboral, y será necesaria la justificación de una asistencia regular a las clases, como asimismo la calificación mínima de apto en cada curso para asumir los gastos del siguiente.

Artículo 29. Revisión médica.

La empresa realizará revisiones médicas periódicas al personal a través de su Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, en la forma y medida que se acuerde con la misma.

En caso de que la Mutua Patronal detectase cualquier anomalía de tipo patológico o indicio de cualquier posible enfermedad, el trabajador será advertido sobre el particular, ofreciéndole la empresa un chequeo más completo al efecto.

Ante el posible peligro existente de contaminación de los trabajadores a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o trabajos similares, la empresa y el Comité de empresa se comprometen a estudiar dicho asunto en base a revisiones médicas periódicas o cualquier sistema tendente a evitar y solucionar este particular.

La empresa se compromete a respetar la normativa aplicable en España referente a grabación de datos en ordenador.

En caso de que lo solicitase el Comité, se realizará un estudio de las condiciones ambientales y de trabajo del personal en pantallas, con el fin de acondicionar adecuadamente el puesto de trabajo, en el caso de que dicho informe así lo aconseje. Dicho informe solo podrá ser solicitado cuando se produzca un cambio de pantallas o de su ubicación y, en cualquier caso, siempre que haya transcurrido al menos un año desde el último informe.

Se efectuará un reconocimiento médico más completo en los casos que se requiera.

Artículo 30. Permisos especiales retribuidos.

a) Por matrimonio: Veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a tres años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a tres años.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) Por alumbramiento de esposa: Dos días naturales completos, o doce horas laborables, dentro del período de diez días a elección del productor. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

La empresa podrá exigir el correspondiente justificante de dichos permisos y deducir del salario la no justificación de los mismos, sin perjuicio, dado el caso, de lo que la legislación laboral estipule sobre faltas y sanciones.

Artículo 31. Comisión mixta.

Se crea la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que estará formada por los mismos miembros que han integrado la Comisión Negociadora.

Artículo 32. Legislación laboral.

Se sobreentiende que, en lo no estipulado en este Convenio, tanto la empresa como el personal afecto a la misma, vienen obligados a observar y respetar las disposiciones legales que estén en vigor en materia laboral.

ANEXO

«MIELE, Sociedad Anónima»

Tabla salarial 1994

Nivel	Categorías	94-Sueldo base — Pesetas
I	1. Jefe Planificación y Estudio Mercados. 2. Encargado de Producto. 3. Jefe de Explotación. 4. Jefe de Ventas de Industrial. 5. Jefe de Ventas de Muebles.	248.545
II	1. Inspector de Ventas. 2. Traductor Técnico Diplomado. 3. Jefe de Contabilidad adjunto. 4. Inspector técnico adjunto. 5. Jefe regional S. T.	211.443
III	1. Encargado de Sección. 2. Jefe de Expediciones. 3. Jefe de Delegación. 4. Jefe de Decoración.	204.578
IV	1. Programador Analista. 2. Jefe de Taller. 3. Supervisor técnico. 4. Encargado de Delegación.	199.843
V	1. Secretaria de Departamento. 2. Técnico espta. en Decoración. 3. Cajero central.	193.919
VI	1. Jefe de Almacén. 2. Administrativo especialista. 3. Vendedor.	186.457
VII	1. Técnico especialista. 2. Encargado de Reprografía. 3. Programador.	178.048
VIII	1. Oficial administrativo 1.ª. 2. Enc. de Almacén de Repuestos. 3. Técnico oficial 1.ª. 4. Profesional de Oficio 1.ª	170.462
IX	1. Oficial administrativo 2.ª. 2. Técnico oficial 2.ª. 3. Ayudante de Decoración.	157.217

Nivel	Categorías	94-Sueldo base - Pesetas
	4. Encargado de Muelle. 5. Ayudante de Insp. Ventas.	
X	1. Técnico oficial 3. ^a .	151.083
XI	1. Ayudante de Técnico.	126.233
XII	1. Conductor. 2. Almacenero. 3. Auxiliar administrativo 1. ^a 4. Recepcionista-Telefonista.	147.944
XIII	1. Telefonista. 2. Auxiliar administrativo 2. ^a 3. Mozo especialista.	136.254
XIV	1. Auxiliar administrativo 3. ^a . 2. Mozo de almacén.	118.820
XV	1. Aspirante administrativo hasta diecisiete años. 2. Aspirante taller hasta diecisiete años. 3. Auxiliar administrativo practicante *.	62.025

* Categoría sólo utilizable para estudiantes que soliciten breve estancia en empresa (máximo seis meses).

10059 RESOLUCION de 19 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad (código de convenio número 9904615), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1994, de una parte, por «Fades» (APROSER-AESE), ACAES y FES, en representación de las empresas del sector y de otra, por las Centrales Sindicales CC. OO., USO, UGT y SIPVS, en representación de los trabajadores de las mismas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 19 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1994

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las empresas de vigilancia y seguridad y sus trabajadores.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. Ambito funcional.

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, transporte o traslado con los medios y vehículos adecuados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales empresas.

Se registrarán también por este Convenio Colectivo las empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación,

distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Podrán acogerse también a este Convenio, ejerciendo su facultad de adhesión siempre que no estuvieran afectadas por otro, aquellas otras empresas que ejerzan actividades vinculadas o conexas con las antes descritas.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, quedando prorrogado íntegramente el presente Convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1996. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de noviembre de 1996.

Artículo 6. Ambito personal.

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

Artículo 7. Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- Conciliación preceptiva, en los conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes y siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria.

3. La composición de la Comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación patronal y otros cuatro de las Centrales Sindicales componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, designado un miembro cada Central Sindical.

4. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de Aproser. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de siete días anteriores a la convocatoria.

5. Cada representación (de empresas y trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las dos representaciones, encontrándose debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.