

tivo; por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) de 25 de enero de 1996, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero de 1996, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición final única.

En el plazo de tres meses, computados desde la fecha de la publicación del Convenio, las empresas procederán a la clasificación de los trabajadores conforme a los grupos y niveles establecidos en este Convenio; a adaptar sus recibos de salarios a los conceptos retributivos fijados en el mismo, y a regularizar las retribuciones conforme a la tabla acordada.

**Tabla de retribuciones**

Nivel	Puestos	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas
1	Directores.	3.358.720	3.609.600
2	Jefes Departamento.	3.043.840	3.271.000
3	Analistas funcionales. Jefe Proyecto.	2.624.000	2.820.000
4	Técnico Sistemas. Analistas. Titulados superiores.	2.204.160	2.369.000
5	Titulados medios. Responsables Servicio. Jefes Administrativos. Técnicos Sistemas B. Analista Programador. Programador senior.	1.941.760	2.087.000
6	Programador junior. Técnico Administrativo. Supervisores.	1.656.269	1.780.000
7	Titulados en prácticas. Ayudante Sistemas. Oficial Administrativo. Coordinador *.	1.500.928	1.613.000
8	Gestor telefónico *.	1.312.000	1.558.044
9	Teleoperador/Operador. Oficial de Oficios Propios.	1.312.000	1.410.000
10	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Oficios Propios.	1.292.058	1.388.000

\* Los salarios de Coordinador y Gestor telefónico que se insertan en esta tabla, a los efectos de consolidación de la categoría, llevan incluidos en su cálculo los pluses establecidos en este Convenio para ellos, con excepción del correspondiente al Gestor telefónico (nivel 8) para 1999, que figura como salario base, por no percibirse el plus hasta el 1 de enero del año 2000.

mación, Organización Empresa de Trabajo Temporal, AGIO TT, Sociedad Anónima», «Administración, Gestión, Información, Organización AGIO, Sociedad Anónima», «AGIO Contratas, Sociedad Limitada», y «AGIO Formación, Sociedad Limitada») (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de abril de 1996) (cód. convenio número 9010283), que fue suscrita con fecha 18 de enero de 1999, 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 de la citada acta 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, 11 de marzo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Reunidas en Madrid, siendo las diez horas del día 18 de enero de 1999, las personas relacionadas a continuación, que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo:

Representación de la Dirección: Doña Rosario Fernández Durán y doña Araceli Berrocal Velasco.

Representación legal de los trabajadores: Doña Cristina Gutiérrez García.

El motivo de la reunión es proceder a dar redacción definitiva a las modificaciones a introducir en el Convenio Colectivo del Grupo AGIO y teniendo en consideración los acuerdos que constan en las actas correspondientes a las reuniones mantenidas por esta Comisión Negociadora los días 8, 11, 13 y 15 de enero de 1998.

Ambas representaciones acuerdan dar a los acuerdos alcanzados entre ambas, la relación definitiva que a continuación se especifica:

Artículo 7. *Forma de contrato.*

7.5 Para los supuestos de contratación laboral por la ETT integrada en el grupo AGIO, se estará a lo que a continuación se especifica:

Supuestos de contratación laboral:

1. El personal estructural o interno puede ser contratado por la ETT por tiempo indefinido o por duración determinada, y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

2. El personal en misión para prestar actividad laboral en una empresa usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido o mediante relación laboral de carácter temporal, coincidente en este último caso con la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre la ETT y la empresa usuaria. Podrán concertarse contratos de duración determinada con este tipo de trabajadores en los supuestos y con la vigencia siguiente:

Para la realización en la empresa usuaria de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es un principio de duración incierta y hasta la finalización de la obra o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa usuaria. En este caso la duración del contrato no puede exceder de seis meses.

Para sustituir a trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, hasta que finalice la causa de la sustitución.

Para cubrir en la empresa usuaria de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción. En este supuesto la duración de la relación laboral no puede ser superior a tres meses.

Si a la finalización del plazo o cumplimiento de las condiciones previstas de puesta a disposición del trabajador en misión continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Las modificaciones que sobre el régimen de contratación laboral del personal en misión puedan producirse por disposición legal durante la

## 7436

*RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Grupo AGIO («Administración, Gestión, Información, Organización Empresa de Trabajo Temporal, AGIO TT, Sociedad Anónima», «Administración, Gestión, Información, Organización AGIO, Sociedad Anónima», «AGIO Contratas, Sociedad Limitada», y «AGIO Formación, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Grupo AGIO («Administración, Gestión, Infor-

vigencia del Convenio Colectivo quedarán incorporadas automáticamente en sus propios términos al presente artículo.

3. Las ETT no podrán celebrar contratos de aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

4. Las ETT incluirán en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

5. En el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio la Comisión Paritaria procederá a elaborar el correspondiente modelo único de los diferentes supuestos de contratación laboral del personal en misión.

#### Artículo 8. *Período de prueba.*

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua del Estado español.

2. Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo, la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Para el supuesto de trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal:

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre las ETT y los trabajadores contratados, tanto si se trata de personal estructural o interno como de personal en misión para prestar servicios en una empresa usuaria. La duración del período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados ni de cuarenta y cinco días para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo período de prueba no excederá de quince días laborales.

2. Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre la ETT y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a la duración máxima del período de prueba consignado en el párrafo anterior, éste quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes contratantes.

3. Quedará suprimido el período de prueba para aquellos trabajadores que fueran contratados por segunda o más veces para desempeñar el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa usuaria, siempre que las citadas contrataciones fueran efectuadas dentro de un período de doce meses.

#### Artículo 9. *Prestación laboral.*

9.6 En todos los casos en los que la empresa principal o contratante proceda a la modificación de alguna de las condiciones de trabajo del personal de la empresa contratista, los trabajadores afectados habrán de poner en conocimiento de la empresa principal con la máxima diligencia y celeridad posible.

#### Artículo 10. *Pactos de plena dedicación, de permanencia y no competencia.*

10.3 En los términos previstos en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

10.4 En el supuesto de que el trabajador incumpliese el pacto de permanencia previsto en este artículo, la empresa tendrá derecho a la percepción de una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía estará en relación con el plazo de permanencia o de no competencia incumplido por el trabajador.

#### Artículo 12. *Ceses.*

12.10 En los supuestos de los trabajadores contratados por la ETT, se producirá la extinción anticipada de la relación laboral en los siguientes términos:

1. Constituye causa de la extinción anticipada de la relación laboral suscrita entre la empresa de trabajo temporal y el personal en misión, la resolución total o parcial antes de su vencimiento del contrato de puesta a disposición por causas no imputables a la empresa de trabajo temporal que imposibilite la continuidad de la prestación de servicios del trabajador en favor de la empresa usuaria, siempre que se acredite la finalización de la causa por la que fue contratado. Lo establecido con anterioridad únicamente es de aplicación en el supuesto previsto en el apartado b) del artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

2. En el caso expresado con anterioridad, el trabajador afectado percibirá una indemnización de veinte días por año de trabajo, si la resolución anticipada se produce a partir de haberse cumplido cuatro meses de la vigencia del contrato de trabajo.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

16.3 Teniendo en consideración la actividad que se desarrolla por las distintas empresas que integran el Grupo AGIO, se estima por la Comisión Negociadora que han de calificarse como horas extraordinarias estructurales las siguientes: Las derivadas de las necesidades por períodos punta de producción y/o prestación de servicios; las originadas por ausencias imprevistas; las derivadas de cambios de turnos; las que sean como consecuencia de trabajos de mantenimiento y conservación.

Dichas horas extraordinarias serán cotizadas en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos establecidos en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

#### Artículo 17. *Jornada nocturna.*

17.1 Se considera período nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis horas de la mañana.

17.2 Estándose a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que se considera trabajador nocturno aquel que realiza normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada, de trabajo anual.

#### Artículo 23. *Retribuciones por ayudas.*

23.1 Por la utilización del trabajador de los transportes en común, podrá pactarse individualmente y en función de la realidad, una ayuda parcial o total otorgada por AGIO, estos gastos serán reconocidos para desplazarse al lugar de trabajo, por lo que el montante estará ligado a los días de trabajo efectivo, no siendo considerados como salario, sus mínimos y máximos que se reflejan en el anexo segundo.

#### Artículo 28. *Forma de retribución y saldo de cuentas.*

28.7 Las nóminas se abonarán mensualmente dentro de los diez primeros días del mes y a mes vencido, el tiempo entre pago y pago de la nómina no podrá sobrepasar los treinta y cinco días, el formulario de nómina será según el descrito en el anexo tercero del presente Convenio.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones adicionales

#### Disposición adicional primera. *Previsión de riesgos laborales.*

1. Sin perjuicio de la obligación de la empresa de trabajo temporal de suministrar al personal en misión la información preventiva necesaria para hacer frente a los riesgos del puesto de trabajo a cubrir, corresponde a la empresa usuaria la obligación de informar al trabajador puesto a su disposición de tales riesgos y de las medidas de protección y prevención a adoptar contra los mismos.

2. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, la empresa de trabajo temporal no será responsable de

la protección del personal en misión en materia de seguridad e higiene en el trabajo ni del recargo de prestaciones de Seguridad Social legalmente establecido, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en el centro de trabajo de la empresa usuaria durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Disposición adicional segunda. *Suspensión de actividad en la empresa cliente.*

1. Constituyen causa de suspensión de la relación laboral suscrita entre la empresa principal y los trabajadores que prestan servicios en la empresa cliente las situaciones siguientes:

a) Cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa cliente, para disfrutar de vacaciones de su personal, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición.

b) Suspensión total o parcial de la actividad de la empresa cliente siempre que impida la prestación de servicios de los trabajadores de la empresa principal.

c) Disfrute efectivo de vacaciones, en contratos de duración inferior al año, siempre que el trabajador hubiera venido percibiendo la retribución compensatoria por su no disfrute efectivo, durante el período de efectividad de las mismas.

En los tres supuestos descritos la relación laboral se reanudará a todos los efectos a partir de la fecha en que desaparezcan las causas que dieron lugar a la suspensión del contrato.

2. Durante el período de suspensión del contrato, la empresa queda exonerada de la obligación de pago del salario e ingreso de cotizaciones de Seguridad Social y el trabajador de la obligación de prestación de actividad.

3. El tiempo de suspensión del contrato por las causas consignadas con anterioridad no computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso.

Disposición adicional tercera. *Incorporación de los trabajadores a las plantillas de las empresas clientes.*

1. Serán nulas las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que prohíban la incorporación del trabajador que presta sus servicios en una empresa cliente a la plantilla de ésta a la finalización del contrato de puesta a disposición del contrato de trabajo.

Si el trabajador hubiera concertado con la empresa principal un pacto de permanencia y no competencia y su incorporación a la empresa cliente en las condiciones previstas en el párrafo anterior supusiera su incumplimiento, deberá satisfacer a aquélla la indemnización que en concepto de daños y perjuicios proceda.

Disposición adicional cuarta. *Régimen disciplinario.*

Graduación de las faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.
10. No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.

11. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al mes sin justificación.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajo si causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
10. Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
11. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificar.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de la autoridad para con los subordinados.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.
17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.
18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.
19. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

## Sanciones:

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal y amonestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves, al año.

**7437**

*RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001661), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 1998, de un parte, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 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, 11 de marzo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA  
«CORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

El ámbito del presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores de los centros de trabajo de «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima», y «Diario La Verdad», en las provincias de Murcia, Alicante y Albacete, y, consecuentemente, a la totalidad del personal que preste sus servicios, ya sea con carácter fijo o eventual, a tiempo parcial o duración determinada.

Quedan excluidos los cargos directivos, así como los casos de contrataciones cuyas categorías laborales no estén contempladas en este Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Vigencia.*

Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 2000, y sus efectos se aplicarán desde el día 1 de enero de 1998.

Artículo 3. *Prórroga.*

El Convenio Colectivo se prorrogará por años naturales, a partir del 31 de diciembre de 2000, de no existir solicitud en contra y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con un mes de antelación a la extinción del mismo.

Artículo 4. *Causa de revisión.*

Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

Artículo 5. *Absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultasen más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad judicial, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria que tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitar en orden a la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, y se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas, siempre que lo solicite algunas de las partes, previa comunicación escrita. Expresamente se le encomienda la revisión de los conceptos económicos que han de aplicarse.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes elegidos por el Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección de la empresa. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones. Consultada la Comisión Paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisorio y vinculante, que deberá reflejarse en acta, y constituirá trámite previo antes de ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la jurisdicción laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**

Artículo 8. *Aplicación de nuevas tecnologías.*

Ambas partes coinciden en la conveniencia de proseguir el proceso de renovación tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

Artículo 9. *Funciones de la Dirección de la empresa.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las atribuciones que confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenderse en todo momento de su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
2. La adjudicación a cada puesto de los medios adecuados y la asignación de tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.