

Grupos profesionales	Importe — Pesetas brutas/año
Grupo: Técnicos.	
Técnico de 1.ª, 2.ª y 3.ª Ayud. Técnico de 1.ª y 2.ª	300.000
Grupo: Administrativos.	
Oficial de 1.ª y 2.ª Auxiliar de 1.ª y 2.ª	235.000
Grupo: Subalternos.	
Subalterno de 1.ª y 2.ª	170.000

En el caso de que un/una trabajador/a cambie de grupo profesional, se le asignará el importe del complemento personal de dedicación correspondiente al nuevo grupo.

ANEXO VIII

Horarios durante el período de lactancia

El horario de trabajo de las trabajadoras que opten por la jornada continuada especial es el siguiente:

1. Horario durante todo el año excepto los tres meses de jornada intensiva:

De lunes a viernes: De ocho treinta a dieciséis horas.

2. Horario durante el período de jornada intensiva:

De lunes a viernes: De ocho treinta a quince horas, o bien de ocho a catorce treinta horas.

COMPROMISO I

Voluntad negociadora

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a negociar temas de interés para cualquiera de las dos partes y que sean presentados para su negociación, y cuando así se acuerde, los acuerdos quedarán incorporados en las siguientes ediciones del Convenio.

7679

RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo marco del sector Pizarra.

Visto el texto del acuerdo marco del sector Pizarra, que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1997 de una parte por la Federación Española de la Pizarra y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo marco 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, 14 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO DEL SECTOR PIZARRA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

1. El presente acuerdo será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores, cuya actividad principal sea la extracción y/o elaboración de pizarra en todo el Estado español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente acuerdo entrará en vigor a los diez días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración de cinco años, prorrogándose automáticamente de año en año, salvo denuncia expresa del mismo en la forma estipulada en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Procedimiento de denuncia.*

1. Podrá proceder a la denuncia del presente acuerdo aquella parte o partes firmantes del mismo que ostenten la cualidad de más representativas, según la legislación vigente.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente acuerdo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que es aceptado en su totalidad, siendo por tanto nulos de pleno derecho los pactos que conlleven a la renuncia total o parcial del mismo, salvo lo estipulado en la disposición final primera.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por sus empresas al entrar en vigor el presente acuerdo, las cuales serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de éste, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan las anteriormente citadas.

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Condiciones generales de ingreso

Artículo 5. *Ingreso en el trabajo.*

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los dieciséis años.

Artículo 6. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los trabajadores del grupo A), Técnicos, de tres, para los trabajadores de los grupos B) y C), Administrativos y Auxiliares, ni de quince días para los trabajadores de los grupos C) y D), Operarios. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose como tiempo de trabajo los servicios prestados por el trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 7. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias, en el presente acuerdo y en los respectivos convenios colectivos.

Artículo 8. Contrato para obra o servicio determinado.

En virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado en todas las categorías o grupos profesionales para llevar a cabo la ejecución de las labores encomendadas a las mismas, que tengan sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas.

Con independencia de lo que establezcan los distintos convenios colectivos se consideran como labores o tareas específicas del sector y, por tanto, con sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas, las estipuladas en el artículo 19 del presente acuerdo.

Artículo 9. Contratos en prácticas y de aprendizaje.

1. La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será del 60 o del 75 por 100 durante, respectivamente el primero y el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en cada Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta modalidad de contratación sólo podrá realizarse para los trabajadores de los grupos de Técnicos, Administrativos y Auxiliares.

2. El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintitrés años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minúsculo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años y medio. Si el contrato de aprendizaje se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años y medio, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de la misma inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato de dos años y medio.

La retribución del aprendiz será del 75, 80 y 85 por 100 del salario fijado en los convenios para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante, respectivamente, el primero, el segundo y el tercer año de vigencia del contrato.

Artículo 10. Contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Dado que el sector pizarra exporta el 85 por 100 de su producción a prácticamente todos los países del mundo, el carácter estacional de la actividad fluctúa a lo largo de todo el año, ya que está en función de los países de destino consumidores de este producto. Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo requieran, aún tratándose de la actividad normal de las empresas, éstas podrán celebrar contratos de duración determinada. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de dieciocho meses, dentro de un periodo de veinticuatro, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Podrán concertarse prórrogas del contrato inicial hasta llegar al período máximo de dieciocho meses. Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de dieciocho meses.

Artículo 11. Indemnizaciones.

Los contratados temporalmente en el ámbito del presente acuerdo serán indemnizados con diez días de salario por año de servicio o en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, salvo que la legislación aplicable a un determinado tipo de contrato establezca una indemnización superior. Esta indemnización que comprenderá los conceptos de salario base, plus de asistencia, prorrateo de pagas extraordinarias y antigüedad, sólo procederá para los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y en el supuesto de que al trabajador no se le renueve su contrato. En caso de renovación se irá acumulando y la percibirá con la liquidación que se le practique al efecto, excepto en el supuesto de que al trabajador se le ofrezca la posibilidad de pasar a fijo de plantilla. Tampoco procederá la indemnización cuando el trabajador voluntariamente no acepte la renovación o pida la baja en la empresa.

Artículo 12. Empresas de contratación temporal.

Los trabajadores que presten sus servicios en las labores o grupos de extracción, elaboración, administración y auxiliares, que hayan sido

cedidos por empresas de contratación temporal tendrán los mismos derechos en cuanto a jornada de trabajo, vacaciones y retribuciones económicas, que los de la plantilla de la empresa cesionaria. Este artículo tendrá validez siempre y cuando no haya una variación sustancial en las condiciones de contratación vigentes en estos momentos.

CAPÍTULO III**Dirección, control, obligaciones y derechos de la actividad laboral****Artículo 13. Dirección.**

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Artículo 14. Control.

El empresario podrá adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones, respetando, en todo momento, sus derechos laborales.

En todo lo no contemplado en este acuerdo en cuanto a la dirección y control de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que le sean de aplicación.

Artículo 15. Obligaciones del trabajador.

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes de trabajo los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 16. Deberes del empresario.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo.

Y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Derechos.

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 desfavorables 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 de la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la pro-

tección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 19. Sistema de clasificación profesional.

1. Se consideran como labores o tareas propias del sector y categorías equivalentes, dentro de los grupos establecidos al efecto, además de las establecidas en los restantes grupos, quienes desempeñen, entre otras, las siguientes funciones:

Labrar o exfoliar: Actividad que consiste fundamentalmente en el exfoliado o apertura de los bloques de pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Labrador o Exfoliador.

Cortar láminas: Actividad que consiste en cortar mediante tijeras máquinas o troqueles las láminas fabricadas por el labrador de acuerdo con las medidas comerciales. El trabajador que realiza esta tarea con tijeras o troqueles se denomina Cortador.

Embalar: Actividad que consiste fundamentalmente en embalar y clasificar la pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Embalador.

Descargar carros: Actividad que consiste fundamentalmente en descargar desde las sierras de cortado, los bloques una vez serrados. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Descargador de carros.

Rajar: Actividad que consiste fundamentalmente en rajar y adecuar la pizarra procedente de las canteras a los espesores que permitan su introducción en las sierras. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Rajador.

Serrar: Actividad que consiste fundamentalmente en manejar las sierras que posibilitan la transformación de los rachones en bloques. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Serrador.

Manejo de grúa: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de la grúa para el movimiento de material dentro de las fábricas. El trabajador que realiza esta actividad se denomina gruísta.

Barrenar explosivos: Actividad que consiste fundamentalmente en manejar un barreno con el fin de utilizar explosivos, el manejo de éstos y su explosión. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Barrenista y/o Artillero y deberá tener en poder la correspondiente autorización administrativa expedida por la autoridad minera.

Transportar: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo del transporte mecánico, tanto dentro como fuera de la empresa. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Chófer y deberá estar dotado del correspondiente carné.

Manejo de palas: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de palas mecánicas para el movimiento de tierras, piedras y demás material. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Palista.

2. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo se clasifican en:

A) **Técnicos:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

B) **Empleados:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

C), D) y E) **Operarios:** Es el personal que por sus conocimientos y experiencia realiza tareas de reparación, mantenimiento e innovación en la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones utilizadas en la extracción y elaboración de la pizarra; ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Teniendo en cuenta la anterior clasificación funcional, se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión o explotación de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan labores técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Están incluidos en él los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o media.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Licenciados.
Ingenieros superiores e Ingenieros técnicos.
Directores de áreas y servicios.
Graduados sociales.
Topógrafos.
Delineantes.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de explotación o fabricación, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Tareas de dirección de la explotación o fabricación, de la gestión comercial, de los recursos humanos, etc.
4. Funciones de planificación, asesoramiento y supervisión de un área, servicio, departamento o explotación.
5. Trabajos de delineación de mayor o menor complejidad.
6. Trabajos de topografía ya sean relacionados con los planes de labores o con cualquier actividad relativa a la empresa.

Grupo profesional 2: Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los mismos, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos administrativos.
Oficiales administrativos de 1.ª y de 2.ª
Auxiliares administrativos.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención a comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
4. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
5. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
6. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.
8. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

Grupo profesional 3: Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento generalmente bajo supervisión de un técnico o directamente del empresario.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Encargados.
Mecánicos.
Electricistas.

Soldadores.
Fontaneros.

Albañiles

Auxiliares de oficios.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.ª Control y supervisión de la producción, según las instrucciones recibidas al efecto.

2.ª Dirección de las actividades del proceso productivo en materia de personal.

3.ª Innovaciones y reparaciones mecánicas sobre aspectos relacionados con el sector.

4.ª Trabajos de instalación, reparación y mantenimiento eléctrico.

5.ª Trabajos que versen sobre actividades complementarias o vinculadas al sector, tales como albañilería, fontanería, etc.

Grupos profesionales 4 y 5: Comprende las tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir la posesión de alguna autorización administrativa, así como preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un periodo de adaptación.

El grupo 4 comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Chófer.

Palista.

Barrenista/Artillero.

El grupo 5 comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Gruista.

Serrador.

Labrador.

Cortador.

Embalador.

Descargador de carros.

Rajador.

Sus funciones son las descritas en el párrafo 1 de este artículo.

El Encargado, aunque sólo consta en el grupo 3, también se incluye esta categoría en los grupos, 4 y 5.

Artículo 20. *Ascensos.*

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán de acuerdo con el siguiente régimen: El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación por la empresa.

Artículo 21. *Promoción económica.*

El trabajador en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en su contrato individual y/o Convenio Colectivo.

Artículo 22. *Ceses.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con quince días de antelación. El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada 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 preaviso.

2. Igualmente, el incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya cumplido.

CAPÍTULO V

Percepciones económicas: Concepto y estructura

Artículo 23. *Sistema retributivo.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en este acuerdo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

2. Los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas serán los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

En los pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en los convenios colectivos que constituyan contraprestación directa del trabajo.

En los pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, recorrido, transporte, dietas, herramientas y ropa de trabajo.

3. Aquellos complementos salariales que se establezcan al margen de lo estipulado en los convenios colectivos no tendrán carácter consolidable; así como los complementos de puesto de trabajo.

Artículo 24. *Devengo del salario.*

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que para cada categoría o grupo profesional establezcan los distintos convenios.

Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría o grupo profesional fijen los respectivos convenios.

Los pluses extrasalariales de Convenio se vengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría o grupo profesional fijen los respectivos convenios.

Las pagas extraordinarias se devengarán en función del tiempo efectivamente trabajado durante los periodos que se indican a continuación:

a) Paga de Julio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

c) Paga de Beneficios: de 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 25. *Pago del salario.*

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme establezcan los convenios colectivos. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

2. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia bancaria o cualquier otra modalidad de pago legalmente admitida.

Artículo 26. *Absorción y compensación.*

Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan en los respectivos convenios tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias al año:

a) Gratificación extraordinaria de Julio, por una cuantía de treinta días, que se abonará dentro de la segunda quincena de dicho mes y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el primer semestre del año.

b) Gratificación extraordinaria de Navidad, por una cuantía de treinta días, que se abonará antes del día 22 de diciembre y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el segundo semestre del año.

c) Gratificación extraordinaria de Beneficios, por una cuantía de treinta días, que se abonará en la segunda quincena del mes de marzo y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año natural inmediatamente anterior a su percepción.

Las pagas que figuran en los apartados a), b) y c) se entenderán devengadas en razón del salario base en vigor en el momento del devengo, más la antigüedad correspondiente.

Artículo 28. Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado e igual norma regirá para el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial.

Artículo 29. Trabajos nocturnos y a turnos.

1. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El trabajo nocturno será remunerado con un plus del 25 por 100 del salario base establecido, para las distintas categorías o grupos profesionales, en los respectivos convenios colectivos.

2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se les reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo estipulado en los artículos 39 y 41, en su caso, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Corrección del absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que produce el mismo en la economía cuando se superan determinados niveles, dada su negativa influencia en la productividad.

A tal efecto y en orden a la consecución del fin perseguido, se tratará de buscar fórmulas en los convenios colectivos.

CAPÍTULO VI**Tiempo de trabajo****Artículo 31. Jornada de trabajo.**

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada. Su distribución será de lunes a viernes, ocho horas diarias, si bien los representantes de cada una de las empresas y de los trabajadores de las mismas podrán pactar otras formas de distribución. En todo caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el tiempo establecido legalmente.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

4. 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.

Artículo 32. Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, salvo que se compense con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 33. 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.

Artículo 34. Retribución de las horas extraordinarias.

La compensación económica de las horas extraordinarias será negociada entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 35. Límites a la realización de horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 36. Horas extraordinarias estructurales.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 37. Realización de horas extraordinarias.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias, dentro de los límites establecidos legalmente, tendrá carácter voluntario.

Artículo 38. Licencias y permisos.

El trabajador previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El trabajador, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado anterior del presente artículo.

Artículo 39. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible por compensación económica, será de treinta días naturales su retribución se fijará en los respectivos convenios colectivos.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Artículo 40. Fiestas locales.

Sin perjuicio de las competencias de los Ayuntamientos, serán establecidas de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no haber acuerdo, se entenderán como tales, las del lugar donde radique el centro de trabajo.

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 41. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado del centro de trabajo habitual. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes requerida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

La representación de los trabajadores podrá recabar información a cerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de justificación y causa de las mismas, viéndose obligadas las empresas a facilitarlas.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos distintos al habitual, dentro del mismo grupo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

La movilidad se basará en razones técnicas, organizativas o de producción y en ningún caso se podrá hacer uso de la misma con fines discriminatorios o que atenten a la dignidad del trabajador. Cuando un trabajador considere que se ha producido con él dicha situación, informará a sus representantes legales, los cuales solicitarán del empresario las explicaciones pertinentes; y en caso de no llegar a un acuerdo, le requerirán para que reincorpore al trabajador a su actividad anterior. De no producirse dicha circunstancia, se reunirá en el plazo de cinco días la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo correspondiente, la que resolverá en un plazo máximo de tres días.

Si se constata la situación de discriminación, el empresario reincorporará al trabajador de manera inmediata a su anterior puesto de trabajo. En caso de no llegar a un acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes se someterán a un proceso de arbitraje. El árbitro será elegido de entre los que figuren en la lista del Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Autónoma en la que se encuentre ubicada la empresa.

Artículo 42. Movilidad geográfica.

En materia de movilidad geográfica se estará lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 43. Régimen disciplinario.

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente al respecto, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 44. Graduación de faltas.

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

Artículo 45. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad, sin motivo, justificado, en el período de un mes.

b) No notificar con veinticuatro horas de antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve período de tiempo. Si como consecuencia del mismo resultara algún perjuicio para la empresa o fuera causa de posible accidente a sus compañeros de trabajo, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Faltas de aseo o limpieza personal, siempre que pueda afectar a la convivencia con los compañeros de trabajo.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando se realicen tareas de atención o comunicaciones personales.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o los experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

j) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a personas que tengan alguna vinculación con la empresa, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo y dentro del centro de trabajo.

Artículo 46. Faltas graves.

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de dos días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) Falsar datos referentes a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

e) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

f) La negligencia, desidia o imprudencia inexcusable en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o pueda ser causa de accidente.

g) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones o bienes de la empresa, podrá ser considerada muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en el trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, debiendo estar estos en perfecto estado de conservación, haber estado expuestos por el empresario o a disposición de los trabajadores.

h) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores, que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

i) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

j) La negligencia grave en la conservación o limpieza de herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

k) La disminución no justificada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

l) Entregarse a juegos o entretenimiento de manera reiterada durante la jornada de trabajo y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

m) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 47. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) Faltar al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos sin causa o motivo que lo justifique en el período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador que se halle en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole, incluso de benevolencia o amistad. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que éste suponga alguna alteración de sus facultades físicas o psíquicas.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a sus superiores, compañeros subordinados; así como el abuso de autoridad por parte de quien la ostente. Se considerará abuso de autoridad siempre que un directivo, jefe o mando intermedio cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con grave perjuicio para el trabajador.

h) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral.

i) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, apa-

ratos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

k) La desobediencia continuada o persistente.

l) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o de responsabilidad que formen parte de un proceso productivo y pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 48. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones que por faltas graves y muy graves se impongan.

Artículo 49. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Artículo 50. Prescripción.

Las faltas que no hayan sido sancionadas por la empresa, prescribirán únicamente a estos efectos de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Los plazos estipulados anteriormente empezarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometida.

CAPÍTULO IX**Seguridad e higiene****Artículo 51. Normativa general.**

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo cumplirán la normativa legal de Seguridad e Higiene contenida en la ordenanza general de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en las demás disposiciones que le sean de aplicación.

TÍTULO II**Representantes de los trabajadores****Artículo 52. Representación sindical.**

Los trabajadores afectados por el presente acuerdo tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición final única. Desvinculación de la totalidad.

Los distintos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial de los mismos a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Cuando no se estipule nada al efecto cabrá no obstante el descuelgue cuando así lo acuerden el empresario y los trabajadores o sus representantes legales.

Disposición adicional única. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente acuerdo.

La Comisión Paritaria, estará integrada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empresarios.

7680

RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Automatización, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Automatización, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9010402) que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 14 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA
«AEG AUTOMATIZACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA»**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras.

La representación económica será designada por la Dirección de la empresa.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlos, así como denunciar su vigencia.

Artículo 2. Objeto y adaptación de la negociación.

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG Automatización, Sociedad Limitada» se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalen en el provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada homogénea.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial de Metal de Madrid se modificaran, en cuanto a que se establezca

de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1997.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio se concreta a la empresa «AEG Automatización, Sociedad Limitada», en sus centros de trabajo ubicados en toda España.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se establece por un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 1997, y concluyendo el 31 de diciembre de 1997, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos han sido aplicados, por tanto, desde el 1 de enero de 1997.

Artículo 6. Denuncia o prórroga.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria que se compondrá de dos Vocales, un representante por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económico y social, respectivamente, designados por la Comisión deliberadora de este último, entre sus miembros respectivos.

Los Vocales que componen esta Comisión son los siguientes:

Vocal social: Don José Luis Segundo.

Suplente: Don Fernando García Peña.

Vocal económico: Don Carlos de la Mata González.

Suplente: Doña Caridad Ramos Medina.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la autoridad administrativa o judicial competente.

Artículo 8. Discreción profesional.

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en todo cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información profesional que por efecto del propio trabajo se llegue a conocer.

CAPÍTULO II

Ingresos, período de prueba, clasificación y ascensos

Artículo 9. Ingresos del personal.

Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación de personal ajeno a la empresa, será necesario exponer, durante una semana en todos los centros de trabajo, las condiciones del puesto a cubrir, para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité de Empresa o Delegado de Personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.º del anexo sobre Montadores.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Período de prueba.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Dos meses.