

2.4 La Empresa dispondrá una cantidad tope para los créditos de viviendas señalados en este apartado, que se fija en 7.500.000 pesetas anuales.

3. Financiación a empleados.—Los empleados de la Empresa podrán solicitar la financiación a través de la misma de cualquier tipo de bienes relacionados con la actividad propia de «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.», a los intereses financieros siguientes:

- A doce meses, el 10 por 100.
- A dieciocho meses, el 15 por 100.
- A veinticuatro meses, el 20 por 100.
- A treinta y seis meses, el 30 por 100.

Los gastos dimanantes de dicha operación (ITE, arancel, contratos, timbres, etc.) serán por cuenta del trabajador.

4. Para tener derecho a los beneficios contenidos en los apartados 1 y 2, los empleados deberán tener una antigüedad mínima de un año.

5. El límite de riesgo total por empleado para los apartados 1, 2 y 3 será el correspondiente a una anualidad de su sueldo bruto.

Art. 23. *Ayuda para estudios.*—La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará por cursar estudios en Centros oficiales reconocidos el 30 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los Centros de enseñanza, así como el importe de los libros de texto obligatorios correspondientes.

#### Art. 24. *Plus de transporte.*

1. A fin de coadyuvar a los gastos de locomoción del personal, se establece un plus de transporte de 1.750 pesetas mensuales.

2. Este plus de transporte será percibido por todos los empleados de «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.», hasta la categoría de Jefe de primera, inclusive.

3. Las cantidades a percibir por este concepto no serán absorbidas ni compensadas con ninguna otra mejora actual o futura que pueda establecerse, salvo cuando en el ámbito de la Empresa o mediante contrato individual estuviera establecida con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 25. *Gratificación por mando.*—El Jefe de segunda (el que designe la Empresa, el más idóneo o por concurso) con mando percibirá un 5 por 100 más de su sueldo como gratificación por mando.

#### Art. 26. *Quebranto de moneda.*

1. Los Cajeros percibirán por este concepto la cantidad de 2.000 pesetas, y los Gestores, la cantidad de 1.500 pesetas mensuales.

2. En el caso especial y por volumen de movimiento, el Cajero de Madrid percibirá por este concepto 4.000 pesetas mensuales.

#### Art. 27. *Gastos de locomoción y viajes.*

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa los trabajadores utilicen sus automóviles particulares, les será abonado a razón de 16,30 pesetas el kilómetro para toda clase de vehículos.

2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100) será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

3. Los gastos que originen los desplazamientos del personal fuera de la población del centro de trabajo serán por cuenta de la Empresa.

Art. 28. *Subvención para comida.*—Todo aquel trabajador que por necesidades de la Empresa tuviera que realizar trabajos extraordinarios percibirá una ayuda para comida de 500 pesetas.

### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

1. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de septiembre de 1983 el 9 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1983.

2. La Empresa garantiza una revisión salarial al 30 de septiembre de 1983, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1983, de un mínimo del 1,39 por 100 más la diferencia que pudiese existir entre este porcentaje y el apartado primero de esta disposición.

3. En el caso de que «Sefisa, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima», obtuviera desde el 1 de enero de 1983 al 30 de junio de 1983 beneficios en su actividad, se efectuará una revisión salarial de tal modo que a cada empleado se le elevará su sueldo en la cantidad que resulte de aplicar sobre el mismo el porcentaje que corresponda, con arreglo a la siguiente tabla y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1983:

Beneficios a partir de 2.500.000, 0,25 por 100 sobre cada sueldo bruto.

Beneficios a partir de 5.000.000, 0,62 por 100 sobre cada sueldo bruto.

Beneficios a partir de 7.500.000, 1,00 por 100 sobre cada sueldo bruto.

Beneficios a partir de 10.000.000, 1,50 por 100 sobre cada sueldo bruto.

En el caso de que «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.» obtuviera durante el ejercicio de 1983 beneficios en su actividad, se efectuará una revisión salarial de tal modo que a cada empleado se le elevará su sueldo en la cantidad que resulte de aplicar sobre el sueldo que percibirá en el mes de enero de 1983 el porcentaje que corresponda con arreglo a la siguiente tabla, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 1983, y deduciéndose, en su caso, la elevación que se haya podido efectuar con arreglo a lo pactado en el párrafo anterior, y siempre respetándose la elevación efectuada con arreglo a dicho párrafo anterior:

Beneficios a partir de 5.000.000, 0,50 por 100 sobre cada sueldo bruto.

Beneficios a partir de 10.000.000, 1,25 por 100 sobre cada sueldo bruto.

Beneficios a partir de 15.000.000, 2,00 por 100 sobre cada sueldo bruto.

Beneficios a partir de 20.000.000, 3,00 por 10 sobre cada sueldo bruto.

Alcanzados estos beneficios de 20.000.000 millones de pesetas «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.», distribuirá de acuerdo con el Comité de Empresa otro 2 por 100 más de la masa salarial bruta, tomando como base la existente al 31 de enero de 1983.

### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

#### Comisión Paritaria

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Por «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.»: Don Fernando Marcos Muñoz y don Fernando Bonmatí Galván.

Por los empleados de la Empresa: Don Joaquín Aldehuela Núñez y doña Pilar Villanueva Petralanda.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

A) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

B) Ejercer funciones de arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

C) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se tomarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales de cada parte.

### 13630

**RESOLUCION de 14 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Miele, S. A.», el cual regirá en todos los Centros de trabajo actuales y futuros de la citada Empresa en todo el territorio nacional.**

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Miele, S. A.», el cual regirá en todos los Centros de trabajo actuales y futuros de la citada Empresa en el territorio nacional, recibido en esta Dirección General el 18 de marzo de 1983, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el 17 del mismo mes y año, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 14 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## I. CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regirá en todos los Centros de trabajo actuales y futuros de la Empresa «Miele, S. A.», en el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afecta a todas las actividades de los Centros de trabajo en el territorio nacional.

Art. 3.º *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.

Art. 4.º *Vigencia, duración y denuncia.*—El Convenio surtirá efecto con carácter del 1 de enero de 1983, 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 del 1 de noviembre de 1984 el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la Comisión Negociadora.

Art. 5.º Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

Art. 6.º 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.

Art. 7.º *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.

Art. 8.º *Sistemas de pagos de la nómina.*—El sistema de pago de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes.

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

Art. 9.º *Revisión salarial.*—Para el año 1983 se aumentará el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio en un 12,5 por 100.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase el 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose 4/3 de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses del año.

El incremento, que se efectuará sobre el sueldo base con efecto de 1 de enero de 1983, se calculará tomando como referencia los sueldos base existentes en 31 de diciembre de 1982.

El porcentaje de revisión guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983), y se calculará de acuerdo con el anexo de tabla de aplicación de dicha cláusula de revisión del Acuerdo Interconfederal 1983.

Art. 10. *Suplemento de comida.*—El suplemento de comida para el personal interior se aumenta en un 10 por 100 en cómputo anual, abonándose en diez mensualidades de 2.310 pesetas en Madrid y 2.772 pesetas en las sucursales y delegaciones.

Art. 11. *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.

No obstante, y según lo estipulado en el Acuerdo Interconfederal 83 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 —particularmente en el Servicio Técnico Exterior, en el que se producen acumulaciones imprevistas de avisos de reparaciones— se crea la figura de las «horas extraordinarias estructurales», que se efectuarán únicamente en el caso anteriormente citado, por 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.

Art. 12. *Quebranto de moneda.*—Se aumenta el quebranto de moneda en un 10 por 100 en cómputo anual, abonándose en once mensualidades de 840 pesetas para el personal técnico exterior que realice cobros en metálico y 1.400 pesetas para los cajeros.

Art. 13. *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 e los días de permanencia en la plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que les corresponda a cada una de ellas.

Art. 14. *Jornada de trabajo.*—Para el año 1983 la jornada de trabajo para todo el personal afecto a este Convenio será de mil ochocientas cincuenta horas de trabajo efectivo.

Para el año 1984 la jornada de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada se llevará a cabo conjuntamente entre la Empresa y el Comité.

Art. 15. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales.

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.

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.

Art. 16. *Fiestas no recuperables.*—Se consideran fiestas no recuperables los días 24, 26 y 31 de diciembre.

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

Art. 17. *Ingresos.*—Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación de personal ajeno a la Empresa, se agotarán todas las posibilidades de promoción del personal en plantilla, con información previa al Comité de Empresa.

Art. 18. *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.

Art. 19. *Dote por matrimonio.*—Los trabajadores que cesan 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 prestación del certificado de matrimonio.

Art. 20. *Periodo 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.

Art. 21. *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 reingreso, la trabajadora, de mutuo acuerdo con la Empresa, podrá optar por:

a) Esperar hasta que se produzca la posibilidad de su reingreso.

b) Ampliar su periodo 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.

Art. 22. *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 le facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, una vez al año.

Art. 23. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará a su derechohabiente el importe completo de la mensualidad correspondiente al mes en que se produzca el óbito, así como dos mensualidades adicionales de su salario fijo.

Art. 24. *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.

Art. 25. *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 o embriaguez, 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.

Art. 26. *Ayuda a la formación profesional.*—El personal que desee ampliar su formación profesional, realizando para ello estudios que estén directamente 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 estudios correspondiente.

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

Art. 27. *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.

Art. 28. Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Sin embargo, cuando se produzca un aumento de categoría, podrán ser absorbidos dichos complementos total o parcialmente, si el sueldo resultante llegase a ser superior al medio de la categoría a que se ascendiese.

Art. 29. *Adquisición de artículos Miele por el personal.*—El plazo de pago para las máquinas y muebles de cocina que adquiriera el personal será de hasta doce mensualidades, a descontar en nómina.

Art. 30. *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.

Art. 31. *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.

Alcobendas (Madrid), 17 de marzo de 1983.

Tabla salarial «Miele, S. A.», 1983

Categorías	Sueldo base
01. Perito Industrial ... ..	103.491
02. Jefe de Delegación, Jefe de Taller y Programador-Analista ... ..	89.235
03. Inspector de Ventas y Programador ... ..	86.589
04. Jefe Administrativo 2.º, Encargado de Sección Administrativa, Jefe de Almacén, Secretaria de Dirección y Supervisor Técnico ... ..	83.258
05. Oficial Administrativo 1.º, Encargado de Subdelegación, Técnico Especialista y Escaparata ... ..	76.115
06. Técnico Oficial 1.º y Profesional de Oficio 1.º	74.743
07. Oficial Administrativo 2.º ... ..	70.202
08. Técnico Oficial 2.º ... ..	67.463
09. Conductor, Almacenero, Auxiliar Administrativo 1.º y Técnico Oficial 3.º ... ..	66.059
10. Telefonista y Auxiliar Administrativo 2.º ... ..	60.838

**Acta de reunión extraordinaria entre la Empresa «Miele, S. A.», y la representación de los trabajadores**

En Alcobendas (Madrid) a 17 de marzo de 1983, se celebra la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Miele, S. A.», para proceder a la firma del mismo y del presente acuerdo:

La reducción de jornada que se desprende del artículo 14 se compensará, únicamente para el año 1983, con cinco días laborales de permiso retribuido, a fijar en cada Sección o Departamento cuando las necesidades de trabajo lo aconsejen, y quede asegurada la continuidad del mismo, siendo por tanto el horario de trabajo hasta el 31 de diciembre de 1983 el actual.

Para 1984 la reducción de jornada que resulte, de acuerdo con el citado artículo 14, se distribuirá entre los cinco días de la semana, de forma que el 35 por 100 de dicha reducción se aplique a la tarde de los viernes.

**13631** RESOLUCION de 18 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Europrix, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, para la Empresa «Europrix, S. A.», y su personal,

suscrito el 23 de marzo de 1983, entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, en la que se integran las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., y no afiliados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 18 de abril de 1983.—El Director general Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EUROPRIX, SOCIEDAD ANONIMA**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ámbito de aplicación**

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—Las normas del presente Convenio regularán las relaciones entre «Europrix, S. A.», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa «Europrix, S. A.», a nivel estatal.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Afectará a los trabajadores que, estando en situación de alta en la plantilla de «Europrix, S. A.», presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo en el momento de la firma del presente Convenio, y a los que sean contratados durante el período de vigencia del mismo.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—La vigencia del presente Convenio será del 1 de marzo de 1983 hasta el 29 de febrero de 1984.

Los efectos económicos del presente Convenio comenzarán a regir en la mensualidad del mes de marzo de 1983, para el personal en activo a la firma del Convenio.

El presente Convenio será prorrogado automáticamente, caso de no ser denunciado dentro de los tres últimos meses de su vigencia. La denuncia se hará por escrito dirigido a la otra parte en la Comisión Negociadora.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones de este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán considerados globalmente.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 7.º *Ingresos y períodos de prueba.*—El Departamento de Personal y los trabajadores aspirantes están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Los períodos de prueba se regularán conforme a la legislación vigente.

Dichos períodos serán aplicados también en los ascensos a superior categoría a fin de consolidarlos, siempre que no se produzcan de forma automática.

De no ser positiva dicha prueba será repuesto el trabajador a su anterior cometido.

La Dirección de la Empresa es la única facultada para la calificación definitiva de la categoría objeto de la prueba.

Durante el período de prueba se abonará el salario y complementos de la categoría objeto de la prueba.

**CAPITULO III**

**Jornada, horario, descansos y vacaciones**

Art. 8.º *Jornada.*—La jornada de trabajo será, desde el 1 de marzo de 1983 al 31 de mayo de 1983, de cuarenta y una horas semanales. A partir del 1 de junio de 1983, hasta la finalización del Convenio será de cuarenta horas semanales.

La aplicación de la jornada de trabajo en cada centro se negociará, antes del 1 de junio, con los Comités respectivos.

El descanso semanal consistirá en un día además del domingo, rotativo de lunes a sábado, ambos inclusive, para todo el año en aquellos centros que en la actualidad lo estén disfrutando. La coincidencia del día rotativo con festivo no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución. Se respetará en principio, los derechos que en esta materia tuviera cualquiera de los centros.

Toda modificación deberá ser negociada con el Comité o, en su defecto, con la representación de los trabajadores del centro que corresponda.

El número de horas efectivas de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, como máximo serán de mil ochocientas treinta y nueve horas y veintisiete minutos.