

Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el párrafo anterior, por el ascenso de Nivel.

Aquellos que se integren, según lo establecido anteriormente, en el Nivel VIII, se regirán por las siguientes reglas: se les liquidará la fracción corrida de trienio que tengan devengada hasta la fecha de transposición, calculada sobre el Haber Base de la categoría. Para el devengo de trienios en el Nivel VIII se tendrá en cuenta la fecha de la transposición.

Grupo 2:

N III: Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel III, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel II.

N IV: Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IV, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel III.

Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel III, ascenderán al Nivel II.

N V: Al cumplir 2 años de permanencia en el N. V, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel IV.

Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IV, ascenderán al Nivel III.

Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel III, ascenderán al Nivel II.

En todos los casos, los períodos de permanencia en cada uno de los Niveles para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

La aplicación del sistema de integración aquí previsto no podrá suponer pérdida para los trabajadores.

Tercera. Como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio, el trabajador que perciba, en concepto de salario base, una cantidad inferior a la que tenía derecho a percibir, por el mismo concepto, por aplicación del convenio precedente, mantendrá la diferencia, como garantía personal, sumada al propio concepto de salario base y con el mismo tratamiento jurídico aplicable al mismo, es decir, será revisable, se tomará como base para la generación de incrementos por antigüedad (trienios) y tendrá carácter pensionable. En tal caso, se hará constar en el recibo de salarios que la cuantía que figura como salario base incorpora la citada diferencia entre el salario base del convenio precedente y el establecido en el presente convenio.

La diferencia de salario base a que se hace referencia en el párrafo anterior será absorbible con los incrementos salariales derivados de cualquier promoción de Nivel.

9264

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Miele, S. A. para el año 2006.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, S. A.» para el año 2006 (Código de Convenio n.º 9003502) que fue suscrito, con fecha 31 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, S. A.» 2006

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la Empresa «MIELE, S. A.», en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores, 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 trabajadores que ingresen durante su vigencia.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de enero de 2006, debidamente aprobado por la comisión negociadora. Este Convenio se establece por un año.

A partir de 31 de diciembre de 2006, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la comisión negociadora.

Artículo 5.

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

Artículo 6.

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Revisión Salarial.*

Para el año 2.006 el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio será incrementado en un dos por ciento, conforme queda recogido en la tabla salarial del Anexo.

En el caso de que el IPC 2006 supere el dos por ciento, se incrementarán los sueldos base vigentes a 31.12.05 en el exceso sobre el citado dos por ciento, y con efectos de 01.01.2006.

Artículo 10.

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

Sin embargo, cuando se produzca un cambio de categoría, podrá operar la compensación y absorción, cuando así se acuerde con el trabajador.

Artículo 11. *Suplemento de comida.*

El suplemento de comida del personal interior se incrementa automáticamente en el mismo porcentaje establecido en la revisión salarial y queda fijado para 2006 en 26,36 euros brutos mensuales en los centros de trabajo con comedor, y 34,01 euros brutos mensuales en los centros sin este servicio. Dada la naturaleza de este suplemento no procede su abono en los periodos en que se disfrute de jornada intensiva.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la total supresión de las horas extraordinarias, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la Empresa, las horas extraordinarias deberán efectuarse únicamente en aquellos casos de ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares.

En estos casos, y con carácter general, las horas extra realizadas serán compensadas con un descanso retribuido equivalente al mismo número

de horas extraordinarias efectuadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Si las horas extraordinarias se realizasen en día laborable y fuesen más de tres, el exceso se compensará de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, pero con un recargo del 50 %.

Si se realizasen en sábados, domingos o festivos, se compensarán del modo descrito en el párrafo tercero y, adicionalmente, con un recargo del 50 %, para el caso de los sábados, y del 100 %, para domingos o festivos. El trabajador podrá elegir entre que le sea abonado dicho recargo o disfrutarlo en tiempo libre.

Artículo 13. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda queda fijado en once mensualidades de 12,02 euros para el personal técnico exterior que realice cobros en metálico y 18,03 euros para los cajeros.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

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

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

Artículo 15. *Gratificación especial 25 años de servicio.*

Se establece una gratificación de 480,81 euros al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa.

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este Convenio será de 1.750 horas de trabajo efectivo para 2006.

Se establecen tres meses de jornada intensiva, excepto para el denominado personal interior de los CIAC (Centros de Información y Atención al Cliente), que disfrutarán de dos meses. En compensación, el personal interior de los CIAC con fecha de alta en la Empresa anterior a 01.01.2001, percibirá un complemento personal de 60,10 euros brutos mensuales.

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

Artículo 17. *Vacaciones.*

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

- Treinta días naturales ininterrumpidos.
- 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.
- Las vacaciones se disfrutarán siguiendo un sistema rotativo, de forma que todo el personal tenga las mismas oportunidades de elegir sus vacaciones.

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

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

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

- 5 años de antigüedad: 1 día.
- 10 años de antigüedad: 2 días naturales.
- 15 años de antigüedad: 3 días naturales.
- 20 años de antigüedad: 4 días naturales.

Artículo 18. *Días no laborables.*

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

En el caso del centro de trabajo de Alcobendas se consideran fiestas locales las de Madrid. En el resto de los centros lo serán las de sus respectivas localidades.

Artículo 19. *Ingresos.*

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

Artículo 20. *Incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia y maternidad.*

En las bajas provenientes de las circunstancias señaladas, la Empresa completará la diferencia que exista entre el sueldo bruto mensual y la prestación económica de la Seguridad Social, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa.

Artículo 21. *Compensación económica por matrimonio.*

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

La Empresa podrá exigir la presentación del certificado de matrimonio.

Artículo 22. *Período de lactancia.*

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

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

Artículo 23. *Excedencias.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, en los términos previstos por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 24. *Uniformes y reposición de prendas.*

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

Artículo 25. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, quienes consten como beneficiarios de este en la póliza suscrita por la Empresa a estos efectos, percibirán de la Aseguradora y por el procedimiento previsto en la citada póliza, un importe equivalente a la parte proporcional de conceptos salariales fijos correspondientes a los días que medien entre la fecha del fallecimiento y el último día de ese mes, más tres mensualidades brutas de los citados conceptos salariales fijos.

Este beneficio no será de aplicación a aquellos trabajadores que tuvieran el contrato de trabajo suspendido con la empresa por causa de excedencia voluntaria, salvo que la misma hubiera sido solicitada para cuidado de hijos o familiares, en los términos y condiciones previstos en la legislación vigente.

Artículo 26. *Capacidad disminuida.*

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

Artículo 27.º *Retirada del carné de conducir.*

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

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

Artículo 28. Ayuda a la formación profesional.

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

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

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

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

Artículo 29. Seguridad y Salud.

Dada la especial distribución geográfica del personal de la Empresa, y al objeto de facilitar el contacto con la Dirección de la misma, todas las competencias previstas para los Delegados de Prevención, serán asumidas por un número de miembros del Comité de Madrid equivalente al número de Delegados de Prevención que corresponderían a nivel de Empresa y, como máximo, por la totalidad de miembros de aquél, representando igualmente a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud. Los restantes representantes del personal, podrán asistir a las reuniones del citado Comité de Seguridad y Salud siempre que lo soliciten.

La Empresa ofrecerá anualmente revisiones médicas al personal a través del Servicio de Prevención, en la forma y medida que se acuerde con el mismo.

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

Artículo 30. Permisos especiales retribuidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. Comisión mixta.

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

Artículo 32. Legislación laboral.

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

ANEXO

Categorías y niveles salariales Miele, S. A.

Nivel	Categorías	2006 Sueldo base	Nivel	Categorías	2006 Sueldo base
I	1. Jefe Planif. y Estud.Mercados. 2. Delegado/a Regional. 3. Encargado de Producto. 4. Jefe de Explotación. 5. Jefe de Ventas de Industrial.	2.090,32	VIII	1. Oficial Administrativo 1. ^a 2. Encargado de Almacén. 3. Técnico Oficial 1. ^a 4. Asistente al Jefe de Producto.	1.433,62
II	1. Inspector de Ventas. 3. Traductor Téc. Diplomado. 3. Jefe de Contabilidad Adjunto. 4. Inspector Técnico Adjunto. 5. Jefe Regional S.T.	1.778,28	IX	1. Oficial Administrativo 2. ^a 2. Técnico Oficial 2. ^a 3. Ayudante de Decoración. 4. Ayudante de Insp. Ventas.	1.322,24
III	1. Encargado de Sección. 2. Jefe de Expediciones. 3. Jefe de Delegación. 4. Jefe de Decoración. 5. Jefe de Producto.	1.720,56	X	1. Técnico Oficial 3. ^a	1.270,65
IV	1. Programador Analista. 2. Jefe de Taller. 3. Supervisor Técnico. 4. Encargado de Delegación.	1.680,72	XII	1. Conductor. 2. Almacenero. 3. Auxiliar Administrativo 1. ^a 4. Recepcionista-Telefonista.	1.244,23
V	1. Secretaria/o de Departamento. 2. Tco. Espta. en Decoración. 3. Cajero Central.	1.630,91	XIII	1. Telefonista. 2. Auxiliar Administrativo 2. ^a 3. Mozo Especialista.	1.145,92
VI	1. Jefe de Almacén. 2. Admtvo. Especialista. 3. Vendedor.	1.568,15	XIV	1. Auxiliar Administrativo 3. ^a 2. Mozo de Almacén. 3. Técnico Informática. 4. Promotor/a.	999,30

Nivel	Categorías	2006 Sueldo base	Nivel	Categorías	2006 Sueldo base
VII	1. Técnico Especialista. 2. Programador.	1.497,41	XV	5. Vendedor/a Junior. 1. Aspirante Administrativo hasta 17 a. 2. Aspirante Taller hasta 17 a. 3. Aux. Administr. Practicante (*). 4. Animador/a de punto de venta (**).	540,90

(*) Categoría sólo utilizable para estudiantes que soliciten breve estancia en empresa (máximo 6 meses).

(**) Para actividades de animación de puntos de venta de la distribución.

9265

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIX Convenio Colectivo de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas SEIRT, S.A.U.

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas SEIRT, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9004802), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 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, 4 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

DECIMONOVENO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES REDES TELEFONICAS, S.A.U.» (SEIRT)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de todos los centros de trabajo de la Empresa SEIRT, S.A.U. en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en este Convenio y demás normas legales de aplicación.

1.2 Quedan expresamente excluidos de este Convenio el personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado que, a propuesta de aquella, acepte voluntariamente por escrito su exclusión del Convenio. La Empresa informará puntualmente al Comité Intercentros de las altas y bajas del personal excluido.

Artículo 2. *Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2.006.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio Colectivo será de nueve meses, desde el 1 de abril de 2.006 al 31 de diciembre del año 2.006, y se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de un año hasta que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie en debida forma dentro de los tres últimos meses del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso; igualmente se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. *Incrementos salariales.*

Las retribuciones económicas a aplicar con fecha 1 de abril de 2.006 en el presente Convenio Colectivo quedan fijadas en el 2,5% de incremento únicamente sobre las tablas de retribuciones existentes asociadas a las categorías profesionales, no alterándose el resto de percepciones económicas salvo las expresamente pactadas. La aplicación de la subida salarial en las tablas anexas al Convenio se efectuará repercutiendo el importe de la subida del salario de Convenio sobre el Plus Convenio, no incrementándose el Salario Base.

Artículo 5. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes.

Artículo 6. *Comisión Paritaria. Mediación y Arbitraje.*

Cuantas dudas y discrepancias puedan surgir sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta de Seguimiento y Control que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, nombrados por el Comité Intercentros, y otros cuatro nombrados por la Dirección de la Empresa.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, ambas partes se someterán a la mediación y arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Artículo 7. *Compensación y Absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo las condiciones económicas resultantes de este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, ingresos, períodos de prueba clasificación personal y ceses

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa y se regirá por el presente Convenio y por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9. *Ingresos y vacantes a cubrir.*

Sin contenido.

Artículo 10. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Peones, especialistas y subalternos: 15 días.
Profesionales de oficio y administrativos: 30 días.
Técnicos no titulados: 60 días.
Técnicos titulados: 120 días.
Licenciados e Ingenieros Superiores: 180 días.