

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, periodo 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 periodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Administrativos: Dos meses.
 Subalternos: Un mes.
 Profesionales de oficio: Un mes.
 Aprendices: Un mes.
 Peones y Especialistas: Un mes.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe en todo caso el período de prueba.

La clasificación profesional anterior se ajustará como hasta ahora a la descripción existente de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970.

CAPÍTULO III

Jornadas, descansos y licencias

Artículo 11. Jornada de trabajo.

11.1 La jornada de trabajo para los centros a que se refiere el Convenio será, con las excepciones que luego se dirán:

Cuarenta horas semanales.
 Flexible.
 Con sábados libres.
 Con control de reloj.

Queda exceptuado de este artículo el personal desplazado en las obras de montaje.

La jornada flexible se rige por el Reglamento existente. Cualquier modificación que sobre el mismo se hiciera necesaria, sería estudiada por una Comisión de dos personas, un Vocal social y un Vocal económico, quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a quince.

11.2 Para el personal de central, las cuatro horas del puente de Nochevieja serán recuperables.

Las cuatro horas del puente de Nochebuena se considerarán festivas.

Para el personal de montaje, serán festivas, tanto las cuatro horas de Nochebuena como las cuatro de Nochevieja.

Artículo 12. Normas sobre jornada flexible.

12.1 Vigencia.—Se establecen estas normas entre el Comité de Empresa relativas a este centro de trabajo, a que se refiere el artículo 11 del vigente Convenio Colectivo Interprovincial.

12.2 Ámbito personal.—Estas normas son aplicables a todos los empleados de este centro de trabajo.

12.3 Jornada.—La jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos incluidos.

Dicha jornada se divide en dos partes:

a) Fija: Exigible sin excepción, de nueve a quince horas, de lunes a viernes, ambos incluidos.

b) Flexible: Libremente podrá el trabajador completar su jornada, de lunes a viernes, de siete treinta a nueve y de quince a diecinueve treinta horas.

No se computará jornada de los días festivos ni los sábados, ni antes de las siete treinta como después de las diecinueve treinta en los días laborables.

12.4 Empleo de la ficha.—Cada empleado conservará su propia tarjeta para el fichaje.

Cada vez que se entre o se salga de la oficina se introducirá en el reloj la ficha personal y pulsará la tecla correspondiente.

Los tiempos de ausencia justificada y retribuida se abonarán utilizando el impreso «Parte de ausencia». Se solicitará al Jefe inmediato y entregará la copia a K5, a ser posible la víspera de la ausencia.

12.5 Bocadillo.—De nueve a once treinta horas podrán los trabajadores de este centro tomar en cada jornada un bocadillo durante quince minutos, debiendo fichar en el reloj al ir y al volver.

No se permitirán más ausencias por esta causa durante la jornada laboral.

12.6 Bajas por enfermedad.—Cada día laboral de baja se computará como día trabajado, considerando ocho horas.

Se justificarán mediante los impresos oficiales del INSALUD.

El primer día de ausencia por enfermedad o accidente deberá ser comunicado antes de las nueve de la mañana al Jefe respectivo y éste a K5 y a su vez a Dirección.

Las visitas al médico especialista durante la jornada y las dieciséis horas anuales que la Ley concede por este motivo, deberán ser anunciadas en el impreso «Parte de ausencia» y justificadas mediante el oportuno justificante médico para ser abonadas o, en su caso, impreso facilitado por la empresa. No podrán abonarse más de ocho horas por la jornada en que se haga dicha visita.

ILT por accidente: De ocurrir durante la jornada de trabajo se trasladará al accidentado a la Mutua ASEPEYO, sin perjuicio de rellenar el impreso «Parte de ausencia», cuya copia se enviará a K5 para el trámite correspondiente.

12.7 Viajes y visitas.—La ausencia de cada día de viaje se computará como jornada de ocho horas. Con viajes de un día sólo se computarán las horas de ausencia.

Los casos de visitas a clientes, reuniones o conferencias, por razón de trabajo, recogida de personas en aeropuertos, etc., habiendo trabajado ya ocho horas esa jornada, se computará como horas trabajadas las horas efectivas empleadas, y, en todo caso, no superarán las doce horas al día.

En todos los supuestos anteriores será necesaria la autorización del Jefe inmediato mediante el «Parte de ausencia» que se entregará a K5.

Antes de ir de viaje deberán rellenar, día a día, en el impreso «Notificación de viaje» las ausencias por razón de trabajo y solicitar la autorización del Jefe inmediato y de la Dirección. Copia del mismo recibe K5.

12.8 Suspensión de la jornada flexible.—A juicio de la Dirección, en casos excepcionales (cierres, elaboración de ofertas importantes, etc.) y durante como máximo una semana al semestre, puede suspenderse la aplicación de estas normas en determinados departamentos, grupos de trabajos o personas. Para una suspensión de duración superior a la de una semana por semestre será precisa la aprobación por parte del Comité.

12.9 Paros y huelgas.—Los Jefes inmediatos del personal que se encuentre en dichas situaciones elaborarán los partes de anomalía laboral, en vigor en la empresa.

12.10 Vacaciones.—Cuando un trabajador vaya a comenzar sus vacaciones, deberá cumplimentar el impreso y con la firma de su Jefe inmediato, entregando una copia a K5, con una antelación mínima a su comienzo de tres días laborables.

12.11 Ausencias sindicales.—Miembros del Comité de Empresa: Conforme a la legislación laboral vigente. No se computa dentro de ellos el tiempo que se emplee en las reuniones convocadas por la Dirección de la empresa a las que ésta asista. Estas ausencias si son fuera del centro de trabajo, además de ser anunciadas veinticuatro horas antes, a ser posible, han de ser justificadas posteriormente.

La retribución de las horas de ausencia sindical comprende la totalidad de los emolumentos.

Para abandonar el puesto de trabajo por motivos sindicales es necesaria la autorización del Jefe directo, o de K5, en el impreso «Parte de ausencia» y la justificación posterior si se trata de una ausencia que implique la salida del centro de trabajo.

12.12 Controles de ausencias, cierre mensual, saldos máximos y día libre.—Para cada día de la semana se confeccionarán en K5 listas semanales del personal ausente de su puesto de trabajo, durante la zona rígida de jornada.

El cálculo de la retribución mensual se verificará teniendo en cuenta el saldo del fin de mes anterior, la jornada realizada según cómputo del reloj y las ausencias retribuidas que hayan sido notificadas a K5.

El saldo máximo, positivo o negativo a fin de mes, será de ocho horas.

Si resultara negativo, las superiores a ocho horas se descontarán del sueldo.

Si resultara positivo, igual o superior a ocho horas, se acreditaría derecho a un día libre.

La fijación de estos días se hará de acuerdo entre el empleado y su Jefe inmediato y se comunicará a K5 en el impreso «Parte de ausencia».

Los cierres mensuales de jornada de trabajo se enviarán a la Dirección para que así tenga conocimiento de las incidencias que quedan registradas y quede constancia escrita.

Servirán también, de existir saldo en el mismo, para la apertura de la cuenta de jornada del mes siguiente.

La relación de las cuentas de trabajadores abiertas a las diecinueve treinta horas se comunicarán por K5 a los Jefes de departamento para que los mismos informen sobre la hora real de salida.

Si esta situación se repite, la hora de salida que se computará será, de no ser conocida la real, la de las quince horas de la tarde y se tomarán las medidas precisas para evitar tal circunstancia en el futuro.

Artículo 13. *Normas de viajes y desplazamientos.*

13.1 **Ámbito de aplicación.**—La presente normativa rige para la realización de viajes por gestiones de empresa.

13.2 **Objeto y duración de viajes.**—Deben ser limitados en su número y en su duración a lo estrictamente necesario para la realización de las gestiones, servicios o trabajos encomendados por su superior.

13.3 **Conceptos generales.**

13.3.1 **Viajes:** Se entiende como tal, el desplazamiento durante cualquier período de tiempo, debe efectuar un empleado a lugar distinto de aquel en que habitualmente presta su trabajo, que no pueda efectuar alguna de las dos comidas principales, y/o pernoctar en su domicilio.

13.3.2 **Salidas para la realización de gestiones:** Se consideran aquellas ausencias más o menos transitorias, producidas dentro de la jornada habitual de trabajo, y que no tengan carácter de viaje (a menos de 30 kilómetros del centro de trabajo).

13.4 **Tramitación (comunicaciones, autorizaciones, etc.).**—El Jefe superior y refrendado por la Gerencia autorizará los viajes.

El departamento «Proyectos» autorizará viajes del personal de montaje, por incorporación o cese en una obra.

Entre sucursal y central se intercambiarán semanalmente información sobre planes de viaje para así poder coordinar al máximo las gestiones con clientes y poder ser localizados en caso de emergencia.

13.5 **Anticipos.**

13.5.1 **Permanentes:** La Gerencia entregará anualmente a K5 la relación del personal con anticipo permanente y cuantía del mismo.

13.5.2 Dada la existencia de tarjetas de crédito obtenidas por mediación de la empresa, será éste el sistema normal de pago de los gastos que se ocasionen.

13.5.3 Se puede obtener un anticipo para tales gastos. Su cuantía estará en función del importe previsible de los gastos del viaje y su duración, y en todo caso autorizado por la Gerencia.

13.6 **Medios de locomoción.**

13.6.1 Se utilizará en los desplazamientos el avión y en lugares en donde no fuese posible o aconsejable el ferrocarril.

13.6.2 En casos muy excepcionales cabe utilizar coche de alquiler, mediante la autorización de la Gerencia.

13.6.3 Cuando el viaje deba realizarse en avión, todos los colaboradores utilizarán la clase turística.

13.6.4 Se puede utilizar vehículo particular, previa autorización por la Gerencia. Su propietario cuidará de que toda la documentación se encuentre en vigor.

En estos casos, la empresa pagará la cantidad determinada en anexo A por kilómetro recorrido. No se pagarán las multas que por utilización del vehículo infringe su conductor.

Los empleados que viajen como acompañantes no recibirán importe alguno como gastos de viaje, en concepto de desplazamiento.

13.7 **Seguros.**

13.7.1 Todo empleado que utilice su vehículo propio tendrá al corriente el seguro que cubra todos los riesgos derivados del viaje. En el caso de alquiler lo contratará a todo riesgo.

13.7.2 En casos de viajes esporádicos del personal lo comunicará previamente a K5 para su inclusión en este seguro.

13.8 **Billetes, reservas y pasajes.**

13.8.1 Se solicitarán a través de la Secretaría de Gerencia o bien de las Secretarías de los departamentos.

13.8.2 En las liquidaciones sólo se cargarán los billetes adquiridos durante el viaje y se devolverán a K1 los correspondientes a viajes no efectuados para ser reintegrados por la Agencia de Viajes.

13.8.3 Conviene hacer las reservas de hoteles antes de salir de viaje, a través de las Secretarías.

13.9 **Dietas.**

13.9.1 **Bases para el cálculo:** El importe a abonar en concepto de dietas depende de la clasificación de los grupos en el anexo A.

13.9.2 Los importes y desglose de sus valores máximo figuran en el anexo A.

13.9.3 En aquellos casos en que no se presente factura original de hotel, se liquidará por alojamiento una cantidad idéntica a la que corresponde por manutención en cada uno de los grupos que se fijan.

13.9.4 Las dietas se percibirán teniendo en cuenta tanto el día y la hora de salida, como el día y la hora de llegada.

El almuerzo se abonará en viajes cuya salida sea anterior y cuyo regreso sea posterior a las catorce horas.

La cena se abonará en viajes cuya salida sea anterior o cuyo regreso sea posterior a las veintiuna horas.

El desayuno se abonará en viajes en los que aún pernoctando no figure incluido en la factura del hotel.

13.9.5 Para la retribución de los kilómetros efectuados en coche particular en viajes o desplazamientos de cualquier tipo en beneficio de la empresa se utilizará el cuadro de kilometraje. Se pagará el importe que figura en el anexo A.

13.10 **Liquidación de gastos.**

13.10.1 Los gastos de viaje tienen que liquidarse de inmediato, mediante el impreso «Liquidación viaje» y en ningún caso más tarde de los cinco días laborables siguientes al regreso del viaje, debiendo devolver los anticipos o parte de ellos que no se hayan utilizado.

13.10.2 El personal de montaje utilizará el impreso correspondiente al modelo 2011 que será visado por el Jefe de Obra y el responsable del departamento y éste lo enviará a K1 para que sea hecho efectivo su importe.

13.10.3 Los gastos de viaje serán justificados mediante recibos originales: Únicamente en casos excepcionales, que puedan tener justificación lógica, puede no exigirse un recibo.

13.10.4 Cuando resulte necesario efectuar una invitación, se elegirán restaurantes de categoría adecuada al motivo y persona objeto de la invitación. Si es el empleado de la empresa quien resulta invitado por algún cliente, aquél descontará de su propia dieta el importe o importes que correspondan a la invitación.

13.10.5 Se podrán conceder comidas de trabajo al personal propio sólo en casos excepcionales y con previa autorización por la dirección.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

A propuesta del Comité de Empresa y bajo el control del mismo, la empresa cuidará de que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales, fijados actualmente en ochenta horas al año, diez horas al mes y dos al día, por persona.

En todo caso deben realizarse las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por el riesgo de pérdida de materias primas.

Se considera de carácter necesario la realización de horas extraordinarias como consecuencia de pedidos imprevistos o urgentes, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no puedan sustituirse por las modalidades de contratación posible.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

1. **Económica:** Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria, calculado según los módulos y recargos establecidos legalmente.
2. **Tiempo libre:** Consistente en que los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar, con los responsables de sus respectivos sectores, la compensación de tales horas mediante disfrute de tiempo libre en la proporción que marca la Ley.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo imprescindible la previa autorización para realizar horas extraordinarias con arreglo a la organización interna de la empresa.

Mensualmente la empresa comunicará a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas por cada productor, razonando la necesidad, y con copia a la representación sindical de cada centro.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Los productores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a treinta días naturales:

Antigüedad	Días laborables
De 1 a 15 años	21 días
De 15 a 25 años	22 días
De 25 a 40 años	24 días
Más de 40 años	25 días

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a diez días laborables en el año natural excepto situaciones especiales, quedando al finalizar el año con un máximo de tres días. Este máximo se disfrutará antes de finalizar la Semana Santa del año siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes, que se fijarán por el Comité de Empresa y la Dirección. Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes.

En los años que no existan puentes naturales, se acordará entre ambas partes en qué momento se disfrutarán los que actualmente existen en Convenio.

El personal de nuevo ingreso que no haya cumplido un año de antigüedad cuando disfrute sus vacaciones tendrá derecho a la parte proporcional de éstas que le corresponda.

Artículo 16. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y motivos siguientes:

- Un día natural: Por matrimonio de hijos o hermanos.
- Un día: Por traslado de domicilio.
- Dos días laborables: Por alumbramiento de esposa.
- Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- Dos días naturales: Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador/a.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d) y e) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 17. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento personal mínimo dedicación, plus al puesto, complemento personal antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las siguientes tablas:

Personal obrero

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mínimo ded.	Total	Quinquenio
Maestro de taller	80.371	89.306	169.677	5.763,00
Maestro de segunda	78.663	87.033	165.696	5.661,00
Encargado	73.845	89.327	163.172	4.882,00
Oficial primera Jefe equipo	* 2.894	* 2.335	* 5.229	* 142,58
Oficial primera	* 2.412	* 2.189	* 4.601	* 142,58
Oficial segunda	* 2.340	* 2.136	* 4.476	* 134,31
Oficial tercera	* 2.259	* 2.007	* 4.266	* 129,60
Especialista	* 2.255	* 1.804	* 4.059	* 125,28
Peón	* 2.141	* 1.835	* 3.976	* 120,44

* Diario.

Personal administrativo

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mínimo ded.	Total	Quinquenio
Jefe primera	90.708	74.989	165.697	6.662
Jefe segunda	85.613	72.554	158.167	5.914
Oficial primera	79.092	70.317	149.409	5.280
Oficial segunda	74.553	70.476	145.029	4.665
Auxiliar	68.878	73.649	142.527	4.284
Técnicos de oficina				
Delineante proyectista .	87.169	78.532	165.701	6.130
Delineante primera	79.092	70.317	149.409	5.280
Delineante segunda	74.553	70.476	145.029	4.665
Técnicos titulados				
Ingeniero superior/Licenciado	109.273	109.645	218.918	8.963
Perito	103.890	100.905	204.795	8.280
Maestro industrial	83.907	92.641	176.548	5.924

Artículo 18. *Incremento salarial.*

Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen hasta el 31 de diciembre de 1997, y han sido calculadas bajo la base de un incremento del 3,5 por 100.

Artículo 19. *Garantía personal, compensación y absorción de mejoras.*

19.1 Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas manteniéndose estrictamente para cada persona.

19.2 No obstante, las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentado viniese en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si, sumados los vigentes conforme al Convenio, superasen a éste global y anualmente considerados.

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo y serán abonados como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

Artículo 21. *Premios de antigüedad y de vinculación a la empresa.*

21.1 El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 17, y se percibirán desde el mes de su cumplimiento. (Ingresos realizados del día 1 al 17 se abonarán dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente.)

En el caso de aquellos eventuales que pasaran a fijos, se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato, siempre que no existiese solución de continuidad con los siguientes contratos.

21.2 Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se

entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señala en la gratificación de verano.

Igualmente en concepto de la llamada «ayuda para invitaciones de compañeros» la empresa abonará durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores afectados por el párrafo anterior, la cantidad de 94.000 pesetas.

Artículo 22. *Pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad.*

Es intención de las partes negociadoras de este Convenio que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad para los trabajadores, no obstante, y mientras que aquellas existan, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 23. *Prendas de trabajo.*

La empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente, dos monos o dos trajes azules o dos batas o dos pantalones y un par de botas o zapatos de seguridad, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Respecto a montajes, se entregarán tres monos al año como límite en el mes de febrero con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

Artículo 24. *Ayudas complementarias.*

24.1 Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos, que asistan a un centro de infancia o escolar hasta el 31 de diciembre que cumplan los veinte años, percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma, de 3.300 pesetas mensuales durante 1997, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis respectivamente.

24.2 Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita a un médico especialista recomendado por el médico de ASEPEYO. En caso de larga enfermedad se abonará la segunda visita también.

24.3 En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, la empresa complementará hasta el 100 por 100 el salario del trabajador afectado.

Artículo 25. *Seguro colectivo de vida.*

La empresa continuará concertando, a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores y beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone en su correspondiente certificado individual del seguro.

En todo caso, el capital asegurado será del 130 por 100, y como mínimo de 2.188.000 pesetas, sobre los conceptos retributivos anuales que a continuación se expresan:

a) Para empleados:

Sueldo base.

Complemento mínimo dedicación.

Complemento personal dedicación.

Quinquenios.

Plus al puesto, si procede.

b) Para montadores:

Idénticos conceptos retributivos que los anteriores.

Un importe equivalente al que le correspondería a su categoría profesional por plus al puesto.

El importe que en concepto de prima se abona en la gratificación del verano.

Este seguro continuará para los trabajadores y los empleados mientras presten su servicio a la empresa. En cualquier caso terminará cuando cese la relación laboral con la empresa.

No obstante, si el trabajador decidiese continuar con el indicado seguro colectivo de vida, podrá hacerlo, siendo de su cuenta las primas y gastos que ello origine, opción del trabajador con la que está conforme la compañía aseguradora «La Estrella».

Artículo 26. *Normas sobre anticipos.*

A partir de esta fecha los anticipos se regulan del modo siguiente:

26.1 Anticipo normal.—A devolver a fin de mes.

26.2 Anticipo para necesidades urgentes.—Se subdividen en dos tipos:

26.2.1 De una mensualidad: A devolver en un período entre dos y seis meses.

26.2.2 De dos mensualidades: A devolver en un período entre dos y nueve meses.

Los anticipos no devengarán intereses, y su amortización se hará con retención en nómina. En caso de baja en la empresa, se abonará por el colaborador todo lo pendiente de forma inmediata.

En todo caso en los supuestos de los números 2.1 y 2.2 de este escrito no se podrán conceder nuevos anticipos si no se han cumplido los siguientes plazos contados desde su amortización total:

a) En el caso 2.1: El plazo en el que no se concederán nuevos anticipos, será de un año.

b) En el caso 2.2: El plazo en el que no se concederán nuevos anticipos, será de dieciocho meses.

Esta normativa puede ser modificada o derogada por la Dirección de la empresa, que se reserva la facultad de conceder solamente los anticipos que la Ley exija.

Los llamados «anticipos de viaje» serán objeto de regulación en las normas sobre viajes.

CAPÍTULO V

Representación social

Artículo 27. *Representación social.*

27.1 Competencias del Comité de Empresa y Delegados de Personal.—El Comité de Empresa o Delegados de Personal se reconocen como organismos representativos colegiados de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Será informado por escrito el Comité de Empresa de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

Si la empresa procediese al despido de un trabajador deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo del centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que si se tratase de un miembro del Comité de Empresa se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización o mejoras técnicas.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

27.2 Local.—La empresa facilitará un local adecuado al Comité de Empresa, pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

27.3 Horas sindicales.—El derecho de reunión del Comité de Empresa o Delegados de Personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimiento del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

El tiempo sindical será el mensual por Delegado que señale la legislación vigente en cada momento. No se computará dentro del tiempo sindical cuatro horas para preparar las reuniones trimestrales, más un día para la elaboración de la plataforma del Convenio ni el empleado en reuniones del Comité de Empresa convocadas por la Dirección de la empresa a las que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del centro de trabajo serán anunciadas a ser posible con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente, justificándolas posteriormente.

En casos excepcionales se podrá contemplar la posibilidad de acumulación de horas sindicales.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán la posibilidad de proponer que el valor del 60 por 100 de las horas sindicales no utilizadas, les sea entregado para destinarlo al fondo social con destino benéfico y apruebe la Dirección de la empresa.

27.4 Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal un tablón de anuncios para cada centro de planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso todas las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la empresa pondrá a disposición del Comité, los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

27.5 Comité de Empresa.—El Comité de Empresa se compondrá de los representantes de los trabajadores.

Este Comité de Empresa se reunirá trimestralmente en Madrid y para confeccionar la plataforma del Convenio un día al año.

Los asuntos urgentes serán tratados por la Comisión Paritaria con la Dirección.

27.6 En todo lo no previsto en el articulado de este capítulo, rigen las disposiciones legales vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordantes).

CAPÍTULO VI

Reglamentos

Artículo 28. *Reglamento de estudios.*

Regirá la normativa vigente.

28.1 Ámbito de aplicación.—El personal de la empresa tendrá derecho a las ayudas que prevén estas normas en la mejora de su formación y nivel profesional, tanto los interesados en las ayudas, como la propia empresa, obtengan un provecho.

28.2 Tramitación de las ayudas.—El personal que pretenda obtener ayuda de la empresa para la realización de estudios expondrá su proyecto a la Gerencia.

28.3 Estudios a los que se aplicarán ayudas.

28.3.1 Ingeniería Industrial, Telecomunicación, Informática, Electrónica.

28.3.2 Economía, Empresariales, Derecho.

28.3.3 Maestría industrial, Delineación, Graduado Escolar, BUP, COU.

28.3.4 Contabilidad.

28.3.5 Alemán, inglés, francés.

28.3.6 Cursos puntuales programados por centros oficiales y privados u organizados por la propia empresa.

28.4 Importe de las ayudas.

28.4.1 Matrículas y mensualidades:

Abono del 50 por 100 de los gastos de matrícula, durante el tiempo de duración de los estudios.

La empresa abonará otro 30 por 100 de tales gastos en los casos en que cada curso se termine con aprovechamiento, teniendo derecho al 20 por 100 restante para cubrir los gastos totales realizados, si el curso se supera con brillantez, aprobando todo con nota media de notable o superior.

28.4.2 Libros: La empresa correrá con un 70 por 100 del valor de los mismos.

28.5 En caso de baja voluntaria dentro de nueve meses tras haber realizado estudios con concesión de ayudas económicas, el personal tiene la obligación a devolver por completo dichas ayudas concedidas por la empresa.

Artículo 29. *Formación.*

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de «AEG Automatización, Sociedad Limitada», intervendrá el Comité de Empresa.

La empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La empresa comunicará al Comité el proyecto de formación para el año 1997 antes de su inicio.

La empresa facilitará resumen de las inversiones realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación, anualmente.

Artículo 30. *Salud laboral.*

Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante la empresa velará por la seguridad e higiene en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la empresa toda medida que le procure al trabajador la máxima protección eficaz posible.

A su vez los trabajadores deberán observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

La empresa informará, semestralmente al menos, al Comité de Empresa sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Artículo 31. *Reconocimiento médico anual.*

La empresa efectúa un reconocimiento anual para todo el personal, cada uno en la zona donde se encuentre trabajando.

La época del año elegida es el último trimestre, aunque eventualmente se puede efectuar en otro tiempo.

Básicamente el reconocimiento es:

Análisis completo de sangre.

Análisis de orina.

Comprobación de la tensión.

Pulsaciones.

Sistema respiratorio.

Radioscopia de tórax.

Verificación de la visión y el oído.

Reflejos.

Comprobación del pulso.

Electrocardiograma a partir de los cuarenta años.

Las mujeres tiene posibilidad de hacerse una citología por cuenta de la empresa en un ginecólogo privado.

Si durante el reconocimiento se aprecia alguna alteración se puede efectuar una siguiente comprobación para determinar la causa de la citada alteración.

Artículo 32. *Medio ambiente.*

Compromiso por parte de la empresa en el sentido de actuar desde el ámbito de la misma con miras a proteger y mejorar la calidad del medio ambiente.

Contribuir a la protección de la salud de las personas y garantizar una utilización prudente y racional de los recursos naturales.

CAPÍTULO VII

Faltas de los empresarios

Artículo 33. *Abuso de autoridad.*

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO VIII

Faltas de los trabajadores

Artículo 34. *Definición de las faltas.*

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 35. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 36. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al cliente/proveedor con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves:

Las faltas leves serán sancionadas:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- Faltas de uno a tres 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 causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de métodos de trabajo que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo o equivalente, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de herramientas o medios de trabajo de la empresa.
- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves:

Las faltas graves serán sancionadas:

- Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- La simulación de enfermedad o accidentes. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 36.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves:

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Despido.

Artículo 39. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.
Faltas graves: A los veinte días.
Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO SOBRE MONTADORES

Artículo 1. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se fijará en cada centro de trabajo, dentro de las siguientes pautas:

Cuarenta horas semanales.
Jornada de mañana y tarde.
Sábados libres.

Si en el caso de reconocida necesidad fuera preciso trabajar en sábado o domingo, las horas que excedan de cuarenta semanales se computarán como horas extraordinarias estructurales. Cuando las necesidades de la

obra lo permitan, el horario de lunes a jueves será de ocho horas treinta minutos y el viernes de seis horas, con la previa autorización del Jefe de obra.

Cuando este personal se encuentre destinado en otro centro de trabajo de «AEG Automatización, Sociedad Limitada», se ajustará al horario del mismo.

Artículo 2. Viajes y búsqueda de alojamiento.

Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril, primera clase, o autobús, primera clase. Excepcionalmente y previa autorización podrán realizarse:

- En coche particular, abonándose el coste equivalente al transporte en ferrocarril, primera clase, más los taxis necesarios.
- En avión clase turista.

El día de desplazamiento se contabilizará como una jornada normal, es decir ocho horas ordinarias, incluyendo el tiempo necesario para la búsqueda de alojamiento.

En las horas fijadas está incluido el tiempo total empleado desde el domicilio anterior hasta el nuevo.

Artículo 3. Formación/ascensos.

El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen mando o confianza.

La empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de Estudios y Formación, según lo establecido en el capítulo VI, artículo 28, del vigente Convenio.

Artículo 4. Cambios de puesto de trabajo.

Los montadores tendrá prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en oficinas, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al responsable de los montadores, quien lo enviará a las obras.

Artículo 5. Traslados.

Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa. De ser posible se dará el preaviso con mayor antelación.

Se dará preferencia en la obra a los casados y, dentro de éstos, a los que tengan hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el montador será destinado a la obra más próxima a su domicilio.

Artículo 6. Primas y dietas.

Primas:

Los Oficiales primera recibirán una prima mensual de 2.827 pesetas.

Dietas:

Categorías	Alojamiento y desayunos	Almuerzo	Cena	Total
Maestro industrial	4.219	1.622	1.359	7.200
Encargado	3.565	1.622	1.359	6.546
Oficial primera Jefe equipo	2.981	1.622	1.359	5.962
Oficiales	2.622	1.622	1.359	5.672

Suplemento en viajes de uno a cinco días (suplemento A): 2.182 pesetas.

Suplemento en viajes de uno a doce días (suplemento B): 1.535 pesetas.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo se percibirán las correspondientes dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a quince días. Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la empresa podrá optar con gastos a su cargo por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del médico que le atiende.

Artículo 7. Reconocimiento médico.

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados, dentro del último trimestre de cada año.

Artículo 8. Pluses.

El actual plus de altura o en su defecto de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc., se compensará según la derogada Ordenanza del Metal.

ANEXO A

Liquidaciones de viaje (manutención) y dietas.—Con el pago de las dietas de viaje se cubrirá completamente la necesidad personal durante el viaje. Es decir, los gastos personales, como por ejemplo alimentos durante el trayecto, no se podrán volver a cargar por separado, tampoco con comprobante.

Cuando se trate de invitaciones a clientes (o a personal propio con previa autorización por dirección) la parte correspondiente a gastos de representación (desayuno, almuerzo o cena) será deducida del importe total de la dieta. Esta deducción habrá de realizarla también cuando sea objeto de una invitación.

En el comprobante deberá anotarse el nombre de la(s) persona(s) invitada(s) y de su empresa, así como el motivo de la invitación (por ejemplo «reunión» no sería suficiente).

Las dietas de viaje para España, Portugal, Centro y Sudamérica, China, África, son las siguientes:

Grupo	Desayuno	Almuerzo 14 horas	Cena 21 horas	Total	Hotel Categoría
A	400	3.600	2.800	6.800	4 ó 5 *
B	375	3.300	2.725	6.400	4 *
C	350	3.000	2.450	5.800	4 *
D	300	2.400	2.100	4.800	3 *
E	325	2.700	2.375	5.400	3 *

Las dietas de viaje para Alemania y el resto de países:

Grupo	Desayuno	Almuerzo 14 horas	Cena 21 horas	Total	Hotel Categoría
A	9 DM	50 DM	38 DM	97 DM	4 ó 5 *
B	8 DM	47 DM	35 DM	90 DM	4 *
C	7 DM	45 DM	32 DM	84 DM	4 *
D	6 DM	39 DM	28 DM	73 DM	3 *
E	7 DM	42 DM	30 DM	79 DM	3 *

El desayuno normalmente se incluirá en factura hotel.

Kilometraje.—El pago por kilometraje en coche propio por gestiones de empresa será de 37 pesetas por kilómetro. Estos importes se revisarán anualmente.

Clasificación de los grupos:

Grupo A:

Señor Albert.
Señor Carrión Tomás.
Señor de la Mata González.
Señor García Vera.

Grupo B:

Señor Delgado Merino.
Señor García Minguillán.
Señor García Peña.
Señor Irastorza Falcón.

Señor Montalvo Moreno.
Señor Vera Gómez.
Señor Kerzan.

Grupo C:

Señor Alarcón Contreras.
Señor Fernández-Amaro Sarmiento.
Señor Cantarero.
Señor Losada Otero.
Señor Muñoz Gallego.
Señor Rodríguez Marcos.
Señor Ruiz Borrero.
Señor Segundo Lucas.
Señor Soriano Domínguez.
Señor Talaya Cobo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

7681 *ORDEN de 31 de marzo de 1997 por la que se exceptúa la prohibición de importación de frutos frescos de kiwis «Actinidia chinensis», originarios de Nueva Zelanda en el archipiélago canario.*

La Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 12 de marzo de 1997, por la que se establece para las islas Canarias las normas fitosanitarias relativas a la importación, exportación y tránsito de vegetales, prohibió la importación de determinadas frutas frescas, entre ellas la de kiwis «Actinidia chinensis», cuando fueran originarias de países distintos a los de la Unión Europea. Esta prohibición se fundamentaba, básicamente, en la posibilidad de introducción de «trypetidos» no europeos en el archipiélago canario.

En la actualidad, las informaciones fitosanitarias proporcionadas por los organismos internacionales competentes han declarado a Nueva Zelanda como país exento de estas moscas de la fruta, por lo que, fitosanitariamente, no existe justificación para mantener la prohibición existente en relación con dicho país.

En consecuencia, lo dispuesto en la presente Orden ha de considerarse como un paso más en el proceso de aplicación de la normativa fitosanitaria de la Comunidad Europea a las islas Canarias, contemplada en la Directiva 77/93/CEE, del Consejo, de 21 de diciembre de 1976, incorporada al ordenamiento jurídico interno por el Real Decreto 2071/1993, de 26 de noviembre, relativo a las medidas de protección contra la introducción y difusión en el territorio nacional y de la Comunidad Económica Europea de organismos nocivos para los vegetales o productos vegetales, así como para la exportación y tránsito hacia países terceros.

En la elaboración de la presente Orden ha sido consultada la Comunidad Autónoma de Canarias, mostrando su conformidad al contenido de la misma.

En su virtud, dispongo:

Artículo único.

Por la presente Orden se autoriza la importación y tránsito en las islas Canarias de fruta fresca de kiwis «Actinidia chinensis», originaria de Nueva Zelanda.

La importación y tránsito de esta fruta deberá someterse a los controles e inspecciones fitosanitarias que se indican en la Orden de 12 de marzo de 1987, por la que se establecen para las islas Canarias las normas fitosanitarias relativas a la importación, exportación y tránsito de vegetales y productos vegetales.

Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de marzo de 1997.

DE PALACIO DEL VALLE-LERSUNDI

Ilmos. Sres. Secretario General de Agricultura y Alimentación y Director general de Sanidad de la Producción Agraria.

BANCO DE ESPAÑA

7682

RESOLUCIÓN de 9 de abril de 1997, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 9 de abril de 1997, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	144,936	145,226
1 ECU	164,792	165,122
1 marco alemán	84,354	84,522
1 franco francés	25,070	25,120
1 libra esterlina	235,260	235,730
100 liras italianas	8,553	8,571
100 francos belgas y luxemburgueses	408,875	409,693
1 florín holandés	75,003	75,153
1 corona danesa	22,146	22,190
1 libra irlandesa	224,245	224,693
100 escudos portugueses	84,114	84,282
100 dracmas griegas	53,592	53,700
1 dólar canadiense	104,662	104,872
1 franco suizo	98,289	98,485
100 yenes japoneses	114,510	114,740
1 corona sueca	18,893	18,931
1 corona noruega	20,819	20,861
1 marco finlandés	28,223	28,279
1 chelín austriaco	11,984	12,008
1 dólar australiano	113,340	113,566
1 dólar neozelandés	100,484	100,686

Madrid, 9 de abril de 1997.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

UNIVERSIDADES

7683

RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 1997, de la Universidad de Cádiz, por la que se hace pública la relación de puestos de trabajo del personal laboral de Administración y Servicios.

Las necesidades organizativas y funcionales de la Universidad de Cádiz aconsejan crear un instrumento de gestión para el personal laboral, similar al establecido con anterioridad para el personal funcionario, que permita clarificar situaciones y tendencias, al mismo tiempo que complementa la organización contemplada en el vigente Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades de Andalucía.

En consecuencia, y de conformidad con lo acordado por la Junta de Gobierno de esta Universidad, de fecha 19 de diciembre de 1996, y por el Consejo Social, en su sesión de fecha 6 de febrero de 1997,

Este Rectorado ha resuelto:

Único.—Se aprueba la relación de puestos de trabajo del personal laboral de Administración y Servicios de la Unidad de Cádiz, que se acompaña como anexo a la presente Resolución.

Contra la presente Resolución, que finaliza la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Cádiz, 14 de marzo de 1997.—El Rector, Guillermo Martínez Massanet.