

Tabla provincial de Toledo
ANEXO IV

Nivel	Salario anual	Salario mensual o diario (1)	Valor hora extra-ordinaria	Plus peno-sidad — Ptas./hora	Plus noctur-nidad — Ptas./hora	Valor hora descuento	Retribución vacaciones Pesetas/día (2)	
							Salario	Bolsa
1.º	684.440	47.460	343	23	45	336	1.582	155
2.º	566.580	40.470	294	20	39	286	1.349	155
3.º	507.780	36.270	263	17	35	256	1.209	155
4.º	480.060	34.290	253	16	32	242	1.143	155
5.º	465.780	33.270	246	15	30	235	1.109	155
6.º	438.060	31.290	233	15	30	221	1.043	155
7.º 17 años	335.180	23.940	—	—	—	169	798	155
16 años	300.720	21.480	—	—	—	152	716	155
8.º	422.520	30.180	220	14	28	214	1.008	155
9.º 17 años	314.180	22.440	—	—	—	159	748	155
16 años	279.300	19.950	—	—	—	141	685	155
10.º	476.425	1.121	249	16	32	241	1.121	155
11.º	464.525	1.093	246	15	30	235	1.093	155
12.º	454.750	1.070	240	15	30	230	1.070	155
13.º	448.875	1.051	235	15	30	226	1.051	155
14.º	425.425	1.001	222	15	30	215	1.001	155
15.º	413.950	974	217	14	28	209	974	155
16.º Aprendiz tercer año ...	331.925	781	—	—	—	168	781	155
Aprendiz segundo año ...	264.350	622	—	—	—	134	622	155
Aprendiz primer año ...	192.950	454	—	—	—	97	454	155

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.

(2) A los valores señalados en esta columna de vacaciones habrá que añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente cálculo: Antigüedad del trabajador en el comienzo del disfrute de las vacaciones dividido por treinta días, más la retribución de vacaciones de la columna, multiplicado por los días de vacaciones que le correspondan.

Aparte de los salarios aquí reflejados debe tenerse en cuenta el plus sustitutorio de productividad reflejado en el apartado 7.4.1.

5267

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 14 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Director de Personal de la Empresa de referencia exponiendo que a propuesta de los miembros de la Comisión Deliberadora constituida para efectuar la negociación de un Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, y por haber llegado a un acuerdo sobre el mismo, en la fecha citada remitía el texto articulado del expresado Convenio solicitando su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, dado su ámbito interprovincial, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Visto lo cual los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 14 de febrero de 1980.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 19 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»

Artículo 1.º Ambito territorial.—El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, a), 1, de la Ley de Convenios Colectivos, de 19 de diciembre de 1973, y el artículo 4.º de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, se concreta a la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», afectando a sus Centros de trabajo enclavados en toda España, con excepción de las fábricas de Tarrasa y Rubí (Barcelona), todas las cuales se regirán por Convenios propios.

Queda asimismo excluido de este Convenio el personal eventual contratado con carácter temporal en instalaciones y obras de duración determinada, a quien le será de aplicación el Convenio Provincial correspondiente.

Art. 2.º Ambito personal.—El presente Convenio se aplicará durante el periodo de su duración a la totalidad del personal encuadrado en los grupos, Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero que pertenezcan a los Centros de trabajo a que afecta según el artículo anterior, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 3.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los efectos económicos del mismo se aplicarán desde el 1 de enero de 1980.

El periodo inicial de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1980, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medie denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que por los Organismos Oficiales, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no sea aprobado alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 5.º Compensación de mejoras.—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables, hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentario, viniese en la actualidad satisfaciendo a la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras o retribuciones o compensaciones: comisiones sobre ventas, plus de distancia, primas, pagas extraordinarias de cualquier índole, etc. Todo ello aunque sus módulos adopten la apariencia de primas o tanto por ciento de la producción y facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezcan a Convenio particular, pacto de cualquier clase, aplicación de índices de coste de vida, contrato individual, uso o costumbre y otras causas.

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

Art. 6.º *Garantía personal*.—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 7.º *Categorías profesionales*.—Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, pero incrementadas con las categorías de «Personal de Montaje» y de «Centro de Cálculo», que se especifican en el artículo 15 del presente Convenio.

Art. 8.º *Ingresos*.—Durante la vigencia del presente Convenio se procurará que, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, se agoten todas las posibilidades de promoción del personal de plantilla con la intervención del Comité de Centro de Trabajo o Delegado de personal.

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

Técnicos titulados: Seis meses.
Técnicos no titulados: Dos meses.
Administrativos: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Profesionales de oficio: Un mes.
Aprendices: Un mes.
Peones, Especialistas y Pinches: Quince días.

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

Art. 9.º *Competencias de los Comités de Centros de Trabajo o Delegados de Personal*.—1. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal se reconocen como Organismos representativos colectivos y unitarios de todos los trabajadores de los Centros de trabajo de la Empresa.

2. Serán informados estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios de puesto, así como de las condiciones generales de los mismos.

3. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de Empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlos, así como denunciar su vigencia.

4. Ser informados y consultados de cuantas medidas afecten a los trabajadores en cuanto a modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo. Dichas consultas no serán vinculantes.

5. Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo vigentes para la Empresa, advirtiéndolo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas acciones legales fuesen necesarias para el cumplimiento. Vigilarán el funcionamiento y recibirán la información de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo de cada Centro e información mensual sobre incidencias de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales facilitados por los Servicios Médicos de Empresa donde los haya. En los Centros donde no existan, se constituirán estos Comités de Seguridad e Higiene en el plazo de un mes.

6. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal participarán junto con la Empresa en la fijación de las escalas o categorías en los Convenios Colectivos o pactos de Empresa.

7. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal serán informados y consultados de los cambios de puestos que se realicen en la Empresa, así como de los traslados totales o parciales de la misma. Dichas consultas no serán vinculantes.

8. En los casos de reducción de plantilla total o parcial, o reducción de jornada, se procurará en cuanto sea posible llegar a pactos particulares con los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, previa información de las circunstancias que motivan dicha problemática con una antelación mínima de quince días. Todo ello sin perjuicio de que en los casos de no llegar a un acuerdo se someta el problema a la resolución de la autoridad administrativa o judicial competente.

9. En los casos de faltas que puedan ser sancionadas con despido, antes de ser adoptada la decisión por parte de la Empresa, tendrá que ser cursado pliego de cargos al interesado, con copia del mismo al Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal.

El afectado dispondrá de siete días naturales para contestar.

Todo ello sin perjuicio de que las circunstancias del caso aconsejen la decisión de suspensión inmediata de empleo del afectado.

10. La Empresa facilitará información trimestral a los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal de los distintos Centros sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y planes de inversiones de los distintos sectores de negocios de la Empresa.

11. Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

12. Se mantiene el Comité de dieciséis miembros denominado «Comité Intercentros», con representación de todos los Centros de trabajo de sucursales, central y talleres Madrid.

Sus funciones serán las que dispone la Legislación vigente y se reunirá trimestralmente en Madrid.

Podrá tomar decisiones en los asuntos de carácter general que afecten a todos los Centros de trabajo mencionados. La única restricción a los derechos de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal será la que consta en los casos previstos de huelga, que se atenderán al punto b), párrafo 2, artículo 3.º del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo. En caso de denuncia del Convenio, la asamblea de los Centros de trabajo afectados designará su representación dentro del Comité Intercentros. Si hubiera que variar la composición y número de miembros de dicho Comité Intercentros por acción legal de parte legítima, la Dirección acatará la decisión que recaiga por parte del órgano competente.

13. La distribución de los dieciséis componentes que forman este Comité Intercentros es:

2 SAT Madrid.	1 Zaragoza.
2 Talleres Madrid.	1 Bilbao.
1 Montadores.	1 Sevilla.
3 Central.	1 Valencia.
1 La Coruña.	1 Barcelona.
1 Gijón.	1 Viladecans.

14. La Empresa facilitará un local adecuado a cada uno de los Comités de Centro de Trabajo, pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

15. El derecho de reunión de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimentación del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

16. El tiempo sindical será el cómputo mensual por Delegado que señale la Legislación vigente en cada momento. No se computará dentro del tiempo sindical el que se emplee en las reuniones del Comité Intercentros ni el empleado en reuniones de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal convocadas por la Dirección de la Empresa a la que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del Centro de trabajo serán anunciadas previamente y justificadas posteriormente.

Serán anunciadas con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente.

17. La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal tableros de anuncios para las publicaciones sindicales, previo conocimiento y visado del Jefe respectivo. Será un tablón de anuncios para cada Centro o planta.

18. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal podrán informar a sus compañeros mediante tablón de anuncios del punto anterior. Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general la Empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiere la divulgación rápida, previa autorización en el impreso correspondiente.

19. La Empresa reconocerá plenamente las Secciones Sindicales cuando así lo indiquen las disposiciones legales vigentes.

20. Se aplicará la legislación vigente en cada momento sobre Delegados y Comités de Personal y lo pactado sobre Comité Intercentros.

Art. 10. *Ascensos*.—En la promoción del personal tendrán intervención los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal mediante la participación directa en Tribunales mixtos, cuya composición y funciones están reguladas en el Reglamento de fecha 27 de septiembre de 1979.

Art. 11. *Antigüedad*.—Los premios por antigüedad que correspondan percibir al personal se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso. Para el resto del personal, el cómputo de antigüedad será como hasta la fecha.

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15.

Art. 12. *Jornada*.—La jornada legal de trabajo para los Centros a que se refiere este 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 directamente relacionado con clientes, el personal fijo de Montajes, el personal obrero de Talleres Madrid y el personal empleado de dicho Centro actualmente exceptuado.

La jornada flexible se rige por un Reglamento elaborado en su día por la Dirección de la Empresa, con la intervención del entonces Jurado de Empresa, en el que se fijan las bases

de aplicación y control, respetando las propias características de cada Centro de trabajo.

En cada Centro de trabajo será elaborada por una Comisión de cuatro personas, dos Vocales sociales y dos Vocales económicos, una propuesta de nuevo Reglamento sobre la jornada flexible, quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a catorce treinta horas.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Es propósito de la Empresa el que no se realicen horas extraordinarias.

El abono de las horas extraordinarias, por regla general, se calculará a título personal sobre los valores de diciembre de 1979 incrementados en un 12,5 por 100.

A los técnicos del taller SAT, almaceneros del SAT y personal administrativo del SAT que precisen hacer horas extraordinarias sin percibir ayuda por comida, les serán abonadas a 394 pesetas todas ellas, salvo que por pacto individual se adopte una decisión que el trabajador estime más favorable.

Art. 14. *Vacaciones.*—Con respecto a los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de una vacación retribuida anual de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad: De uno a diez años, veinte días laborales.

Antigüedad: De diez a quince años, veintidós días laborales.

Antigüedad: De quince a veinticinco años, veintidós días laborales.

Antigüedad: De veinticinco a cuarenta años, veinticuatro días laborales.

Antigüedad: Más de cuarenta años, veinticinco días laborales.

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

Los menores de dieciocho años disfrutarán treinta días naturales de vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes que serán en cada ámbito de Comité de Centro de Trabajo en las fechas que se acuerden por los mismos con la Dirección respectiva.

Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes entre el Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal y Dirección respectiva.

En licencias por matrimonio se concederá una licencia retribuida de quince días naturales.

En caso de tomar las vacaciones partidas, uno de los períodos deberá de ser de diez días laborales.

Art. 15. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: sueldo base, complemento personal mínimo por dedicación, plus al puesto y complemento por antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las tablas siguientes:

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios
<i>Personal obrero (excepto montajes y talleres Madrid y SAT)</i>				
Oficial de 1.ª	758	669	1.427	44,81
Oficial de 2.ª	736	633	1.369	42,21
Oficial de 3.ª	711	608	1.319	40,75
Especialista	709	611	1.320	39,36
Mozo Espec. almacén ...	709	575	1.284	39,36
Peón	688	598	1.284	37,85
Aprendiz 4.º año	370	519	889	—
Aprendiz 3.º año	370	424	794	—
Aprendiz 2.º año	231	499	730	—
Aprendiz 1.º año	231	443	674	—
<i>Personal obrero SAT</i>				
Oficial de 1.ª	758	413	1.171	44,81
Oficial de 2.ª	736	380	1.116	42,21
Oficial de 3.ª	711	371	1.082	40,75
Especialista	709	344	1.053	39,36
Mozo Espec. almacén ...	709	344	1.053	39,36
Peón	688	336	1.022	37,85
Aprendiz 4.º año	370	519	889	—
Aprendiz 3.º año	370	424	794	—
Aprendiz 2.º año	231	499	730	—
Aprendiz 1.º año	231	443	674	—

El personal obrero perteneciente al servicio de asistencia técnica tiene un plus al puesto de 4.332 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

Los Jefes de equipo percibirán un complemento personal de mando equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios
<i>Personal subalterno</i>				
Listero	21.827	17.832	39.659	1.379
Almacenero	21.623	18.036	39.659	1.334
Vigilante	20.759	18.900	39.659	1.304
Ordenanza	20.579	19.080	39.659	1.304
Portero	20.579	19.080	39.659	1.304
Conserje	21.961	17.698	39.659	1.398
Telefonista	20.580	19.079	39.659	1.304
Chofer turismo	22.407	19.417	41.824	1.474
Chofer camión	22.718	19.830	42.548	1.505
<i>Personal administrativo</i>				
Jefe de 1.ª	28.510	22.673	51.183	2.094
Jefe de 2.ª	26.908	19.240	46.148	1.859
Oficial de 1.ª	24.858	17.978	42.836	1.659
Oficial de 2.ª	23.432	17.671	41.103	1.465
Auxiliar	21.648	18.011	39.659	1.347
Viajante	24.858	17.978	42.836	1.496
Aspirante diecisiete años.	11.066	12.668	23.734	—
Aspirante dieciséis años.	11.066	11.722	22.728	—
<i>Personal Centro de Cálculo</i>				
Jefe Proceso Datos	32.794	30.208	63.000	2.644
Jefe Anal. Orgán./Func.	31.388	28.237	59.625	2.486
Jefe Programación	29.385	26.865	56.250	2.329
Jefe Operación	28.789	24.086	52.875	2.171
Jefe Preparación o Anal.	27.833	22.792	50.625	2.070
Func. 1.ª o Anal. Org. 1.ª				
Jefe Grabación	27.551	21.949	49.500	2.014
Analista func. u Org. 2.ª	27.508	21.431	48.937	1.966
Programador 1.ª	27.298	20.515	47.813	1.835
Programador 2.ª	26.888	19.237	46.125	1.856
Operador/Preparador 1.ª	25.054	19.946	45.000	1.803
Operador/Preparador 2.ª	24.863	17.999	42.862	1.654
Grabador 1.ª				
Grabador 2.ª	23.434	17.741	41.175	1.463
<i>Personal técnico</i>				
<i>Técnico taller:</i>				
Jefe Taller	28.377	25.070	53.447	2.198
Maestro Taller	25.259	19.913	45.172	1.812
Maestro 2.ª	24.724	19.727	44.451	1.779
Encargado	23.208	19.626	42.834	1.535
Encargado SAT	23.208	20.335	43.543	1.535
<i>Técnicos oficina:</i>				
Del. Proyect	27.396	20.197	47.593	1.925
Delineante 1.ª	24.858	17.978	42.836	1.659
Delineante 2.ª	23.432	17.871	41.103	1.465
Calcedor	21.648	18.011	39.659	1.347
Rep. Planos	20.625	19.034	39.659	1.304
<i>Técnicos organización:</i>				
Jefe 1.ª	27.396	20.438	47.834	1.936
Jefe 2.ª	26.908	19.240	46.148	1.859
Téc. Org. 1.ª	24.858	17.978	42.836	1.659
Téc. Org. 2.ª	23.432	17.871	41.103	1.465
Aux. Organización	22.586	17.073	39.659	1.357
<i>Técnicos titulados:</i>				
Licenc. o Ingeniero Sup.	34.345	32.323	66.668	2.817
Peritos o Ingenieros T. ...	32.653	29.405	62.058	2.602
Graduado social	32.653	29.405	62.058	2.602
Maestro industrial	28.372	19.851	48.223	1.861
<i>Personal de Montaje y puesta en servicio de instalaciones</i>				
Ingeniero Superior	34.345	32.323	66.668	2.817
Ing. Téc. y Peritos	32.653	29.405	62.058	2.602
Maestro industrial	28.372	19.851	48.223	1.861
Contramaestre	25.214	19.957	45.171	1.812
Encargado	23.208	16.003	39.211	1.535
Oficial 1.ª obrero	758	413	1.171	44,81
Oficial 2.ª obrero	736	380	1.116	42,21
Oficial 3.ª obrero	711	371	1.082	40,75
Especialista	709	344	1.053	39,36
Peón	688	335	1.021	37,85

Todos los montadores fijos tendrán un plus al puesto de 3.000 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

Al presente Convenio se anexa un sistema de incentivos para el personal obrero reparador del Servicio de Asistencia Técnica, talleres Madrid y Personal de Montaje.

La retribución por todos los conceptos del personal de montaje no será inferior a lo estipulado en el Convenio, para el resto del personal en sus respectivas categorías profesionales.

Los Jefes de Equipo percibirán un complemento personal de mando equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

Personal obrero talleres Madrid

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios
Jefe Equipo	709	630	1.339	50
Oficial 1.ª	709	478	1.187	50
Oficial 2.ª	687	457	1.144	47,35
Oficial 3.ª	666	446	1.112	44,55
Especialistas	664	433	1.097	43,30
Peón	641	447	1.088	40,50
Aprendiz 4.º año	345	547	892	—
Aprendiz 3.º año	345	452	797	—
Aprendiz 2.º año	216	518	734	—
Aprendiz 1.º año	216	461	677	—

Prima personal obrero talleres Madrid

Pesetas hora prima con rendimiento 100 por 100			Primas por día de enfermedad	Importe por pago vacaciones y gratificación
Al 25 por 100	Al 33 por 100	Al 50 por 100		
37,24	49,13	74,47	387	11.079
37,24	49,13	74,47	387	11.079
36,33	47,97	72,67	377	10.810
35,26	46,54	70,51	366	10.539
34,96	46,17	69,99	362	10.404
34,00	44,74	—	351	10.134

Art. 16. *Gratificaciones de julio y Navidad.*—El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las citadas fechas.

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 otorguen: la de julio en el primer semestre y la de Navidad en el segundo, y serán abonadas como límite el 16 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

En cuanto a estas gratificaciones del personal SAT y Talleres Madrid, se estará a lo convenido en los respectivos anexos.

Durante las Navidades de 1980 la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior.

Art. 17. *Premio de vinculación a la Empresa.*—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 retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a primas que se señalen en los anexos del SAT y Talleres Madrid en la gratificación de julio.

Art. 18. *Jubilaciones.*—La Empresa aplica voluntariamente un sistema de jubilación para trabajadores con edades y años de servicio determinados, concediendo una compensación económica que disminuye la diferencia existente entre la pensión otorgada por la Mutualidad Laboral y los salarios reales, salvo pacto individual en cada caso.

Art. 19. *Subsidio de supervivencia.*—La Empresa concertará, exclusivamente a su cargo, un subsidio a favor de los familiares de los trabajadores y trabajadoras que suponga la entrega a su fallecimiento de un capital proporcionado al sueldo total, al cónyuge o las personas que dependan económicamente del asegurado por el siguiente orden: cónyuge, ascendientes o descendientes, todos, tanto legítimos como naturales o adoptivos, siempre que hayan sido indicados como beneficiarios a la firma de la póliza o cuando se produzcan circunstancias que obliguen al cambio de beneficiario.

Este subsidio continuará, para el que venga comprendido en él, cuando pase a la situación de jubilación, si bien mantendrá a este personal la escala que rija en el momento del cese.

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad, el asegurado quedase incapacitado total y permanentemente, antes de

cumplir el mismo la edad de setenta años se hará efectivo el capital al propio asegurado, y quedará extinguida la garantía para caso de muerte del mismo.

Si el fallecimiento sobreviene a consecuencia de accidente, antes de cumplir los setenta años de edad, se hará efectivo un capital igual al doble garantizado por muerte natural.

Sueldo mensual	Capital
Hasta 28.125 pesetas ...	800.000 pesetas.
Más de 28.125 pesetas ...	Una anualidad más un 30 por 100, y como mínimo 800.000 pesetas.

Los conceptos que a estos efectos se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del sueldo base, quinquenios, complemento personal por dedicación y plus al puesto si procede; para obreros idénticos conceptos a los enumerados y una cifra equivalente a la que correspondería a su categoría profesional por plus al puesto y el importe que en concepto de primas se abone en la gratificación de julio.

La mujer casada tendrá derecho a estar asegurada si el marido se encuentra jubilado o inválido y en los casos en que tenga incoada causa de separación o de divorcio.

Art. 20. *Ayuda escolar.*—Durante la vigencia del presente Convenio todos los productores con hijos estudiando con edades comprendidas desde el primero de enero del año que cumpla los cinco años hasta el 31 de diciembre del año que cumpla los dieciocho, percibirán una ayuda de 945 pesetas brutas mensuales durante los meses de octubre a junio, ambos inclusive.

Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos en edades entre quince a dieciocho años, respectivamente.

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dará cada año al personal, a quien corresponda conforme a la legislación vigente, dos batas o dos monos, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Art. 22. *Formación de personal. Ayuda para estudios.*—Esta materia está regulada en la Instrucción General del 28 de septiembre de 1979.

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal productor de «AEG» intervendrá activamente el Comité Intercursos.

Art. 23. *Venta a empleados.*—Se redactará un Reglamento que regule esta materia a partir del 15 de febrero de 1980.

Art. 24. *Asistencia médica.*—Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al Médico especialista recomendado por el Médico de la Empresa.

Art. 25. *Adaptación al Convenio Provincial de Madrid.*—Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», 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 del 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 1981.

Art. 26. *Retribuciones en caso de enfermedad.*—En cada baja por I.L.T., durante los días 4.º al 10 no se compensará la diferencia del 60 al 75 por 100 del INP.

Art. 27. *Pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad.*—Estos pluses se abonarán de acuerdo con las normas vigentes, tomando como base la primera columna de la tabla de retribuciones fijada en el artículo 15.

Art. 28. *Comisión Paritaria.*—Para interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria, que se compondrá de un Presidente y cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último entre sus miembros respectivos. El Presidente de la Comisión será la persona que reglamentariamente designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Los Vocales que componen esta Comisión serán los siguientes señores:

Vocales sociales

Señor don Fernando Barba Mir.
Señor don Andrés Arribas Navarro.

Suplentes:

Señora doña Carmen Panchón Iglesias.
Señor don Eloy Baón Layunta.

Vocales económicos

Señor don Adolfo López Pérez.
Señor don Manuel Alguacil Jaqués.

Suplentes:

Señora doña Francisca Armesilla Vega.
Señor don Alvaro García Arróniz.

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. Anexo al Convenio Colectivo interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», para el personal obrero Reparador del

Servicio de Asistencia Técnica

El presente anexo se acordará en base a las siguientes directrices a cuyas variantes pueden libremente acogerse ambas partes.

1. **Retribución.**—La retribución estará de acuerdo con la categoría profesional según las tablas del Convenio Colectivo, artículo 15 y el correspondiente plus al puesto.

2. **Plus al puesto.**—Para el plus al puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 15) se exigen las siguientes condiciones:

Conducir, conservar y mantener los vehículos de SAT.
Extender y cobrar las facturas de reparaciones y servicios.
Realizar trabajos administrativos, de almacenaje y subaltes.

Asistencia a cursillos, así como estudio y conservación de la información técnica.

Conservación y revisión del «stock» de repuestos y vehículos.
Conservación y mantenimiento de las herramientas y puesto de trabajo.

Observar la puesta en servicio del tacógrafo.

3. Reparaciones en domicilio.**a) Reparaciones material H.**

Por cinco avisos diarios: Sueldo Convenio.

Por seis avisos diarios: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama administrativa.

Por siete avisos diarios: Sueldo Convenio más 10.809 pesetas mensuales.

El cómputo se realizará mensualmente.

b) Reparaciones material U.

Por seis avisos diarios: Sueldo Convenio.

Por siete avisos diarios: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama de administrativo.

Por ocho avisos diarios: Sueldo Convenio más 10.809 pesetas mensuales.

El cómputo se realizará mensualmente.

c) Acuerdos comunes para H y U.

Cada reparación a domicilio que rebase las siete u ocho diarias en H o U, respectivamente, recibirá un premio de 236 pesetas cada una.

Cada 60 kilómetros, de desplazamiento en ruta, se computará como una reparación terminada.

Se abonarán 88 pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 27 pesetas por cada cobro de desplazamiento en garantía.

Se abonarán por entregas y retiradas en H 236 pesetas.

Se abonarán por entregas y retiradas en U 119 pesetas.

Los importes cobrados en cómputo anual devengan premios de acuerdo con la siguiente escala:

H	Premio	U
1.125.000	13.511	675.000
1.406.250	27.022	843.750
1.968.750	32.625	1.125.000
2.531.250	38.250	1.406.250
3.093.750	43.875	1.687.500
3.656.250	50.625	1.968.750

4. **Reparación en frigoríficos.**—Los especialistas en frigoríficos que no realicen reparaciones de otro tipo y una vez alcanzada la media de siete reparaciones diarias, percibirán 271 pesetas por cada cambio de grupo y 405 pesetas por cada cambio de compresor.

5. **Reparaciones de taller H y U.**—El Jefe de Taller o Encargado, junto con el Comité de Centro o Delegado de Personal, fijarán los tiempos necesarios para la realización de las reparaciones.

En base a la formación, categoría profesional, experiencia y educación de cada operario, acordarán su inclusión en uno de los siguientes escalones:

- A) Cuyo premio mensual será de 13.511 pesetas.
- B) Cuyo premio mensual será de 10.809 pesetas.
- C) Cuyo premio mensual será de 8.756 pesetas.

D) Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes a la rama de administración.

6. **Reparación de domicilio, taller y ruta en H y U.**—Su premio será proporcional a la dedicación en cada actividad.

7. La formación del personal y la realización de trabajos improductivos son obligatorias y no originan derecho a premios, si bien se computarán a efectos de media.

8. En los casos de baja por enfermedad accidente (siempre que el absentismo del Centro de trabajo no supere el 6 por 100), gratificación de julio, Navidad y vacaciones, se abonará a los reparadores de domicilio 10.809 pesetas y a los de taller 13.511 pesetas y 10.809 pesetas y 6.756 pesetas, respectivamente.

9. La Empresa garantiza el pago de los premios individualmente contratados para los casos en que la cartera de avisos pendientes no cubra los mínimos exigibles de siete u ocho avisos diarios, respectivamente, el cómputo será mensual.

10. Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT quedarán asegurados durante dieciocho meses para la eventualidad de la retirada del permiso de conducir, de forma que no sufran sus ingresos en cuanto al premio individualmente contratado. Estos mismos reparadores recibirán anualmente 5.405 pesetas para poder pagar las posibles multas que pudieran serles impuestas a lo largo del año.

11. Si durante dos meses consecutivos no se alcanzara la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente sin efecto las condiciones especiales de este pacto, quedando el reparador retribuido con el sueldo estipulado en el Convenio Colectivo hasta que demuestre el rendimiento que implique incrementar nuevamente el cambio o modificación. Durante los dos primeros meses de este cambio percibirá el sueldo Convenio.

12. Si el índice de reclamaciones no justificadas excediese de un 6 por 100 mensual se tramitará una amonestación por escrito y en caso de reincidencia se aplicará la legislación vigente en toda su amplitud.

13. En los casos de órdenes de trabajo que no se puedan realizar por falta de material, pero que se le den al técnico por parte de su Jefe respectivo debidamente firmadas por estimar este último que es necesaria la visita, se contarán como un aviso terminado.

14. Los casos que exista error en la dirección reflejada en el parte de trabajo y no figure en éste el número telefónico del cliente se contarán como medio aviso.

15. Las reparaciones en domicilio a partir de la una veinticinco horas y que estén cobradas en su totalidad se contarán como aviso y medio.

16. Las visitas concertadas entre el usuario y el Jefe Técnico correspondiente que resulten ausentes en principio, y que requieran una visita posterior, si se cobran los dos desplazamientos, se contará como un aviso y un desplazamiento.

17. Las visitas a distribuidores, ordenadas por escrito por los Sectores H y U, se valorarán como un aviso.

Anexo sobre montadores fijos

1. **Jornada laboral.**—Será de lunes a viernes, salvo orden escrita de reconocida necesidad, en que haya que trabajar los sábados, abonándose estas horas como extraordinarias.

2. **Viajes.**—Los desplazamientos se harán en ferrocarril de primera clase, abonándose diez horas a valor de ordinarias, salvo casos de excepcional distancia (ejemplo, Lameisa), en que se pactará el tiempo de viaje necesario con los Delegados de Personal.

Podrán realizarse en coche particular, abonándose los importes del párrafo anterior.

3. **Formación.**—La Empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de estudios y formación.

4. **Búsqueda de alojamiento.**—Dispondrá el personal al ser trasladado de tres horas para buscar nuevo alojamiento.

5. **Cambios de puesto de trabajo.**—Los montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT, o en TM, o en oficinas, una vez superada la prueba oportuna.

6. **Prendas de trabajo.**—Se entregarán tres monos al año, con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

7. **Traslados.**—Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa.

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

A ser posible el montador será destinado a las obras más próximas a su domicilio.

8. **Plus al puesto.**—Todos los montadores fijos tendrán un plus al puesto de 3.000 pesetas.

Anexo de talleres de Madrid

Artículo 1.º a) Prima a la producción del personal sujeto a medición. A estos efectos se establecen tres puntos de referencia, que son: rendimiento 75, sin incentivo; rendimiento 84,37, prima del 25 por 100; rendimiento 100, prima del 50 por 100.

A partir del 1 de enero de 1980, los valores a rendimiento 100 para las distintas categorías por hora efectivamente trabajada

serán las que figuran en las tablas.

b) Prima a la producción del personal obrero, sin medición de tiempo.

El rendimiento estimado y otorgado en el porcentaje se fija en un 33 por 100 óptimo y un 25 por 100 mínimo, según estimación de los Jefes inmediatos superiores.

Art. 2.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la Empresa pueda actuar con la ágil eficacia requerida por la coyuntura de los mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Art. 3.º *Procedimiento de medición del trabajo.*—Para medir la cantidad de trabajo desarrollado por cada persona se continuará aplicando el sistema CREA, que permite establecer o fijar normas generales tipo para la medida de cada operación o conjunto de operaciones, midiendo todas y cada una de las labores a realizar:

Tiempo invertido.

Tiempo real trabajado.

Descanso o tiempo de reposo y calidad de trabajo.

El sistema CREA, tal como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el período de su vigencia; en ambos casos, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 4.º *Unidad de medida.*—Para determinar la calidad y cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo anterior se considerará como unidad de medida el minuto, que es la cantidad de trabajo útil efectivamente desarrollado por un obrero capacitado y adaptado al puesto, en un minuto, trabajando a un ritmo normal, con buena calidad y con el descanso compensador de su esfuerzo.

Art. 5.º *Cantidad de trabajo.*—Se entiende por cantidad de trabajo realizado por un productor durante un tiempo determinado la suma de minutos concedidos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese tiempo determinado, medidos en la forma prevista anteriormente.

Art. 6.º *Rendimiento.*—Tendrá la consideración de actividad o rendimiento la cantidad de trabajo útil que resulte de dividir los minutos óptimos correspondientes a la tarea o tareas útiles encomendadas por el tiempo en minutos de trabajo reales invertidos en su desarrollo, multiplicado por ciento. La escala correspondiente para este concepto estará comprendida entre cero y cien.

Art. 7.º *Rendimiento mínimo exigible, normal y óptimo.*

a) Rendimiento mínimo exigible:

Se considera como actividad o rendimiento mínimo exigible el 75. Durante el período de adaptación a otro puesto de trabajo, que nunca será superior a quince días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (60 por 100 del rendimiento mínimo), pagándose entonces con el 25 por 100 correspondiente al rendimiento normal o correcto.

b) Rendimiento normal o correcto:

Se considera actividad normal el aumento en productividad de una 12,5 sobre el mínimo exigible, equivalente a 84,37 puntos CREA.

c) Rendimiento óptimo:

Con objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima la que pueda desarrollar un trabajador capacitado y conocedor del trabajo a lo largo de su jornada y de su vida laboral en buenas condiciones. Esta actividad estará representada por 100.

Art. 8.º *Tiempos de espera.*—Tendrán esta consideración los tiempos en que por causa ajena a su voluntad haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales o por otras causas.

Estos tiempos se valorarán como tiempos de rendimiento mínimo a base de 75.

Caso de que los tiempos de espera de un puesto de trabajo se repitan frecuentemente, la Empresa procurará completar las funciones del puesto en forma que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

Art. 9.º *Hoja de trabajo.*—Cada trabajador cumplimentará la hoja de trabajo, en la que se detallarán las labores realizadas, tiempo de espera, motivos, hora de comienzo, hora de terminación y demás análogos.

Este documento será verificado por el mando intermedio, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que correspondan. Estará redactado con las particularidades precisas para cada puesto de trabajo. Falsear voluntariamente la información de este documento será considerado como falta grave y la reincidencia será considerada como falta muy grave.

Art. 10. *Valoración de la calidad y cantidad de trabajo.*—A la vista de la hoja de trabajo, si el mismo ha sido desarro-

llado dentro de los límites de calidad exigidos, se valorará el tiempo real útil desarrollado de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Art. 11. *Prima o incentivo.*—Tendrá la consideración de prima o incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo sexto, y cuya valoración definen los artículos 14 y 17 según tablas.

Art. 12. *Revisión de valores.*—Los valores de trabajo establecidos para cada una de las diferentes operaciones de la Empresa serán revisables cuando varíen las circunstancias que concurrieron en su valoración, tales como:

Mecanización.

Cambio de método operatorio.

Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso.

Cambios de las exigencias de calidad.

Variación excesiva en los tiempos de espera.

Variación en los tiempos de vigilancia.

Rendimiento medio de la sección superior al 100.

Por error apreciado.

Otras causas análogas a las anteriores.

Art. 13. *Disminución voluntaria y continuada de rendimiento.*—Si el trabajador no obtuviese por causa voluntaria la actividad mínima exigida, es decir, si su rendimiento fuese inferior a 75 durante cuatro días consecutivos o seis alternos en el transcurso de un mes, podrá ser objeto de despido por bajo rendimiento, de acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 14. *Retribución en supuestos de enfermedad común y permisos reglamentariamente retribuidos.*—Durante los días de ausencia por las causas citadas, se abonarán las cantidades que figuran en las tablas de salarios del artículo 15 y además, por cada día laborable de lunes a viernes, se abonarán las cantidades que figuran en las tablas para este concepto, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 26 de este Convenio.

5268

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 12 de febrero de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio, acordado por la Comisión deliberadora, designada a dicho efecto el 8 de febrero de 1980;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, así como, en su caso, para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes, mutuamente, se han reconocido la capacidad necesaria para negociar el presente Convenio, en cuanto lo suscriben, y que éste se ajusta a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citadas, sin que se advierta contravención a preceptos de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales mencionados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores, suscrito por sus respectivas representaciones el día 8 de febrero de 1980.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 10 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FIAT HISPANIA, S. A.»

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El ámbito del presente Convenio es de Empresa y afecta a los Centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.», en Madrid y Barcelona y cualquier otro que pudiera crearse en territorio español.