

declarar y declaramos que la referida resolución recurrida es conforme a derecho, y por ende, válida y subsistente, sin expresa imposición de las costas procesales a ambas instancias.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 8 de enero de 1981.—P. D., el Subsecretario de Hacienda, Jesús Fernández Cordeiro.

Ilmo. Sr. Director general de Tributos.

8748 *CORRECCION de erratas de la Orden de 17 de febrero de 1981 por la que se conceden a la Empresa «Construcciones Agrícolas Rigual, S. A.», a constituir, los beneficios fiscales de la Ley 152/1983, de 2 de diciembre.*

Padecido error en la inserción de la Orden citada, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 74, de fecha 27 de marzo de 1981, a continuación se formula la oportuna rectificación:

En la página 6875, primera columna, párrafo primero, sexto renglón, donde dice: «Posteriormente el Real Decreto 3415/1973, ...», debe decir: «Posteriormente el Real Decreto 3415/1978, ...».

M^o DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

8749 *RESOLUCION de 4 de marzo de 1981, del Puerto Autónomo de Bilbao, por la que se hace pública la autorización otorgada a «Industrias Químicas Canarias, S. A.», para construcción de tolvas para almacenaje de pirita en el muelle de Zorroza.*

El Consejo de Administración del Puerto Autónomo de Bilbao, en uso de las facultades que le confiere el apartado 10 del artículo 11 del Estatuto aprobado por Real Decreto 2408/1978, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre), ha otorgado con fecha 4 de marzo de 1981, una autorización a «Industrias Químicas Canarias, S. A.», cuyas características son las siguientes:

Destino: Construcción de tolvas para almacenaje de pirita en el muelle de Zorroza
Plazo concedido: Diez años

Lo que se hace público para general conocimiento.
Bilbao, 7 de marzo de 1981.—El Presidente del Puerto Autónomo de Bilbao.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

8750 *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de marzo de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores el día 13 de marzo de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 26 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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.», afectada 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, así como el Centro de Cálculo.

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 período 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 1981.

El período inicial de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1981, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medie denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de tres meses 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 les 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 compensadas, hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentario, viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o compensaciones: comisiones sobre ventas, plus de distancia, primas, pagas extraordinarias de cualquier índole, etcétera. 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 algunos de los conceptos aquí regulados, solamente tendrán eficacia práctica, si sumados los vigentes conforme al Convenio, superasen a este 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», que se especifican en el anexo del presente Convenio.

Con objeto de que pueda ser tenido en cuenta los efectos económicos para el Convenio de 1982, en el transcurso del año 1981, se estudiará la definición de las funciones de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías de Ingenieros, Licenciados y Peritos, conjuntamente por la Empresa y el Comité Intercentros.

Art. 8.º Ingresos.—Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación de personal ajeno a la Empresa será necesario agotar durante quince días todas las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención de los Comités de Centros de Trabajo o Delegados de Personal.

Las admisiones del personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, variables según los periodos 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 Centro 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 transitorios de puestos, 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 la 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 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 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 facilitadas 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 permanentes de puestos que se realicen en la Empresa, así como de los traslados totales o parciales de la misma. Dichas consultas no serán vinculantes y la comunicación será hecha por escrito.

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 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 16 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 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 16 componentes que forman este Comité Intercentros es:

- Dos, SAT Madrid.
- Dos, Talleres Madrid.
- Uno, Montadores.
- Tres, Central.
- Uno, La Coruña.
- Uno, Gijón.
- Uno, Zaragoza.
- Uno, Bilbao.
- Uno, Sevilla.
- Uno, Valencia.
- Uno, Barcelona.
- Uno, 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 convocados 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 a ser posible 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, tabloneros 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 el 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.

Los Comités de Centros de Trabajo o Delegados de Personal podrán asimismo hacer propuestas sobre ascensos de categoría profesional, en los casos en que no sean puestos de libre designación por la Empresa. De superar la prueba el interesado, de acuerdo con las normas del Reglamento de 27 de septiembre de 1979 le será reconocida.

Art. 11. Antigüedad.—Los pluses por antigüedad que corresponda 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 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 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 el Reglamento existente, cualquier modificación que sobre el mismo se hiciera necesaria, sería estudiada en cada Centro de Trabajo por una Comisión de cuatro personas, dos Vocales sociales y dos Vocales económicos quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a quince horas.

Art. 13. Horas extraordinarias.—Es propósito de la Empresa el que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales.

El cálculo y abono de las que se realicen se efectuará de acuerdo con la legislación vigente.

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

Antigüedad	Días laborables
De 1 a 10 años	20
De 10 a 15 años	21
De 15 a 25 años	22
De 25 a 40 años	24
Más de 40 años	25

El personal de nuevo ingreso que no haya cumplido un año de servicio cuando disfrute sus vacaciones, tendrán 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.

Salvo en TM las vacaciones anuales se podrán tomar en una o más veces. Uno de los periodos deberá ser no menor de diez días laborables. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Art. 15. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento personal mínimo por dedicación, plus al puesto, complemento personal antigüedad y diferencias/81, cuyos valores respectivos constan en las tablas siguientes.

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

Personal obrero (excepto Talleres Madrid, Montajes y SAT)

Personal obrero SAT

Categorías	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Diferencias/81	Total	Quinquetos
Oficial de primera	834	736	24	1.594	49,29
Oficial de segunda	810	696	30	1.536	46,43
Oficial de tercera	782	669	35	1.486	44,82
Especialista	780	672	35	1.487	43,29
Mozo Especialista de Almacén	780	632	39	1.451	43,29
Peón	755	658	38	1.451	41,63
Aprendiz de 4.º año	407	571	—	978	—
Aprendiz de 3.º año	407	466	—	873	—
Aprendiz de 2.º año	254	549	—	803	—
Aprendiz de 1.º año	254	487	—	741	—

Personal obrero SAT

Categorías	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Diferencias/81	Total	Quinquetos
Oficial de primera	834	454	—	1.288	49,29
Oficial de segunda	810	418	5	1.233	46,43
Oficial de tercera	782	408	9	1.199	44,82
Especialista	780	378	12	1.170	43,29
Mozo Especialista de Almacén	780	378	12	1.170	43,29
Peón	755	370	14	1.139	41,63
Aprendiz de 4.º año	407	571	—	978	—
Aprendiz de 3.º año	407	466	—	873	—
Aprendiz de 2.º año	254	549	—	803	—
Aprendiz de 1.º año	254	487	—	741	—

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tiene un plus al puesto de 4.765 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

Personal subalterno

Categorías	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Diferencias/81	Total	Quinquetos
Listero	24.010	19.675	1.034	44.659	1.517
Almacenero	23.785	19.848	1.034	44.659	1.487
Vigilante	22.835	20.790	1.034	44.659	1.434
Ordenanza	22.837	20.988	1.034	44.659	1.434
Portero	22.837	20.988	1.034	44.659	1.434
Conserje	24.157	19.488	1.034	44.659	1.536
Telefonista	22.837	20.988	1.034	44.659	1.434
Chófer turismo	24.848	21.359	817	46.824	1.621
Chófer camión	24.990	21.813	745	47.548	1.656

Personal administrativo

Categorías	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Diferencias/81	Total	Quinquetos
Jefe de primera	31.361	24.940	—	56.301	2.303
Jefe de segunda	29.599	21.164	385	51.148	2.045
Oficial de primera	27.344	19.778	716	47.836	1.825
Oficial de segunda	25.775	19.438	890	46.103	1.612
Auxiliar	23.813	19.812	1.034	44.659	1.482
Viajante	27.344	19.776	—	47.120	1.646
Aspirante de 17 años	12.173	13.935	—	26.108	—
Aspirante de 16 años	12.173	12.894	—	25.067	—

Personal técnico

Categorías	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Diferencias/81	Total	Quinquenios
<i>Técnicos de Taller.</i>					
Jefe de Taller	31.215	27.577	—	58.792	2.418
Maestro de Taller	27.785	21.904	483	50.172	1.993
Maestro de segunda	27.196	21.700	555	49.451	1.957
Encargado	25.529	21.589	716	47.834	1.889
Encargado SAT	25.529	17.603	—	47.897	1.889
<i>Técnicos de Oficina</i>					
Delineante Proyectista	30.136	22.217	240	52.593	2.118
Delineante de primera	27.344	19.776	716	47.836	1.825
Delineante de segunda	25.775	19.438	890	46.103	1.612
Calcador	23.813	19.812	1.034	44.659	1.482
Reproductor de planos	22.688	20.937	1.034	44.659	1.434
<i>Técnicos de Organización.</i>					
Jefe de primera	31.361	24.940	—	56.301	2.303
Jefe de segunda	29.599	21.164	385	51.148	2.045
Técnico de Organización de primera	27.344	19.776	716	47.836	1.825
Técnico de Organización de segunda	25.775	19.438	890	46.103	1.612
Auxiliar de Organización	24.845	18.780	1.034	44.659	1.493
<i>Técnicos titulados</i>					
Licenciado o Ingeniero Superior	37.780	35.555	—	73.335	3.099
Peritos e Ingenieros Técnicos	35.918	32.346	—	68.264	2.862
Graduado Social	35.918	32.346	—	68.264	2.862
Maestro Industrial	29.009	21.836	378	51.223	2.047

Personal obrero Talleres Madrid

Categorías	Sueldo base	Complemento personal dedicación	Diferencias/81	Total	Quinquenios
Jefe de equipo	780	693	48	1.521	55
Oficial de primera	780	526	48	1.354	55
Oficial de segunda	756	503	52	1.311	52,10
Oficial de tercera	733	491	52	1.279	49
Especialista	731	476	57	1.264	47,65
Peón	705	492	58	1.255	44,55
Aprendiz de 4.º año	379	602	—	981	—
Aprendiz de 3.º año	379	497	—	876	—
Aprendiz de 2.º año	238	570	—	808	—
Aprendiz de 1.º año	238	507	—	745	—

Primas personal obrero Talleres Madrid

Ptas. hora prima con rendimiento 100 %			Primas por día de enfermedad	Importe por pago vacaciones y gratific.
Al 25 %	Al 33 %	Al 50 %		
39,10	51,58	78,20	426	12,187
39,10	51,58	78,20	426	12,187
38,15	50,37	76,30	415	11,891
37,02	48,87	74,04	403	11,593
36,71	48,48	73,49	398	11,445
35,70	46,98	—	386	11,148

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.

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 1981 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 años 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 señalan 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 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 43.000 pesetas	900.000
Más de 43.000 pesetas	Una anualidad más un 30 por 100 y como mínimo 900.000 pesetas

Los conceptos que, a estos efectos, se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del sueldo base, quinquenios, complementos de personal por dedicación, plus al puesto si procede y diferencias/si 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 primer día de enero del año que cumpla los cinco años hasta el 31 de diciembre del año en que cumpla los dieciocho, percibirán una ayuda de 1.040 pesetas brutas mensuales durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. También se mantendrá la ayuda escolar para las edades hasta cinco años.

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

Art. 21. *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 pantalones, 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 Intercentros.

Art. 23. *Venta a empleados.*—Hasta el 30 de abril de 1981 se redactará un reglamento que regule esta materia.

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 señalan 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 modificarán en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo, u otra fórmula más beneficiosa, se adoptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1982.

Art. 26. *Retribuciones en caso de enfermedad.*—En cada baja por incapacidad laboral transitoria durante los días cuarto al décimo 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 la 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:

- Don Fernando Barba Mir.
- Don Javier Sorriguieta Cuadrado.

Suplentes:

- Don Rafael Jackson Martínez.
- Don Agustín Ortega Burgos.

Vocales económicos:

- Don Horst Jung.
- Don Manuel Alguacil Jaqués.

Suplentes:

- Doña Francisca Armesilla Vega.
- Don Adolfo López Pirez.

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 del SAT.
- Extender y cobrar las facturas de reparaciones y servicios.
- Realizar trabajos administrativos, de almacenaje y subalternos.
- Asistencia a cursillo, 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 11.890 pesetas.

El cómputo se realizará mensualmente.

b) *Otros acuerdos.*

Cada reparación a domicilio que rebase las siete recibirá un premio de 260 pesetas cada una.

Se abonarán 97 pesetas, como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 30 pesetas, por cada cobro de desplazamiento en garantía.

Se abonarán por entregas y retiradas 260 pesetas.

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

H	Premio	H	Premio
1.400.000	14.862	3.000.000	42.075
1.800.000	29.724	3.500.000	48.262
2.400.000	35.887	4.300.000	55.687

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 pesetas 298, por cada cambio de grupo y 445 pesetas por cada cambio de compresor.

5. *Reparaciones de taller.*—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 capacidad de cada operario, acordarán su inclusión en uno de los siguientes escalones:

- A. Cuyo premio mensual será de 14.862 pesetas.
- B. Cuyo premio mensual será de 11.890 pesetas.
- C. Cuyo premio mensual será de 7.432 pesetas.
- D. Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes a la rama de administración.

6. 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.

7. En los casos de baja por enfermedad o accidente (siempre que el absentismo del Centro de Trabajo no supere el 8 por 100), gratificación de julio, Navidad y vacaciones, se abonará a los reparadores de domicilio 11.890 pesetas y a los de taller pesetas 14.862.

8. 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 avisos diarios, el cómputo será mensual.

9. 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. Este seguro no tendrá validez en los casos de imprudencia temeraria o de mayor responsabilidad penal. Estos mismos reparadores recibirán anualmente

pesetas 7.000, para poder pagar las posibles multas que pudieran ser impuestas a lo largo del año.

10. Si durante dos meses consecutivos no se alcanzara la media de avisos terminados previstas, 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.

11. Si el índice de reclamaciones no justificadas excediese de un 8 por 100 mensual se tramitará una amonestación por escrito y en caso de reincidencia se aplicará la legislación vigente en toda su amplitud.

12. 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 éste último que es necesaria la visita, se contarán como un aviso terminado.

13. 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 contará como medio aviso.

14. Las reparaciones en domicilio a partir de diecisiete UDT y que estén cobradas en su totalidad se contarán como aviso y medio.

15. 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.

16. Las visitas a distribuidores ordenadas por escrito por el sector H, se valorarán como un aviso.

Anexo de Talleres 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 1981, 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 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 periodo 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 periodo de adaptación a otro puesto de tra-

bajo, que nunca será superior a quince días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (80 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 presentada por 100.

Art. 8.º *Tiempos de espera.*—Tendrá 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. Falsar 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 desarrollado 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 6.º, y cuya valoración define 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 varien las circunstancias que concurren 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 exigible, 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 Contratos 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 de 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.

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 «Limeisa») 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 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 que tienen hijos en edad escolar despidados en la localidad de la obra.

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

Tabla retribuciones Montadores AEG (30-1-81)

		Pesetas
Oficial de segunda:		
Salario base + Plus Convenio	212,80 pesetas/hora × 176 horas	37.453,00
Cantidad compensable	23,55 pesetas/hora × 176 horas	4.144,80
Plus asistencia	13,80 pesetas/hora × 176 horas	2.393,60
	249,95	
Plus altura	39,00 pesetas/hora × 176 horas	6.864,00
Horas extras	554,00 pesetas/hora × 40 horas	22.160,00
		73.015,40
Dietas	1.450,00 pesetas/día × 30 días	43.500,00
Suplemento dieta	250,00 pesetas día × 30 días	7.500,00
	Total	124.015,40
Oficial de primera:		
Salario base + Plus Convenio	222,43 pesetas/hora × 176 horas	39.148,00
Cantidad compensable	18,02 pesetas/hora × 176 horas	3.172,00
Plus asistencia	13,80 pesetas/hora × 176 horas	2.393,60
	254,05	
Plus altura	40,00 pesetas/hora × 176 horas	7.040,00
Horas extras	563,00 pesetas/hora × 40 horas	22.520,00
		740.273,80
Dietas	1.450,00 pesetas/día × 30 días	43.500,00
Suplemento dieta	250,00 pesetas día × 30 días	7.500,00
	Total	125.736,60
Jefe de Equipo:		
Salario base + Plus Convenio	248,88 pesetas/hora × 176 horas	43.817,00
Cantidad compensable	17,48 pesetas/hora × 176 horas	3.078,00
Plus asistencia	13,80 pesetas/hora × 176 horas	2.393,60
	280,05	
Plus altura	40,00 pesetas/hora × 176 horas	7.040,00
Horas extras	624,00 pesetas/hora × 40 horas	24.960,00
		81.288,60
Dietas	1.550,00 pesetas/día × 30 días	46.500,00
Suplemento dieta	250,00 pesetas/día × 30 días	7.500,00
	Total	135.288,60
Encargado:		
Salario base + Plus Convenio	246,24 pesetas/hora × 176 horas	43.342,00
Cantidad compensable	46,87 pesetas/hora × 176 horas	8.249,00
Plus asistencia	13,80 pesetas/hora × 176 horas	2.393,60
	306,71	
Plus altura	39,00 pesetas/hora × 176 horas	6.864,00
Horas extras	686,00 pesetas/hora × 40 horas	27.440,00
		88.288,60
Dietas	1.750,00 pesetas/día × 30 días	52.500,00
Suplemento dieta	250,00 pesetas/día × 30 días	7.500,00
	Total	148.288,60
Maestro:		
Salario + Plus Convenio		49.223,00
Cantidad compensable		8.918,00
Horas extras	820,00 pesetas/hora × 40 horas	32.800,00
		92.800,00
Dietas	2.000,00 pesetas/día × 30 días	60.000,00
Suplemento dieta	250,00 pesetas/día × 30 días	7.500,00
		160.300,00
Gratificación mes		7.000,00
	Total	167.300,00
Oficial de tercera:		
Salario base + Plus Convenio	206,88 pesetas/hora × 176 horas	36.407,00
Cantidad compensable	25,00 pesetas/hora × 176 horas	4.400,00
Plus asistencia	13,80 pesetas/hora × 176 horas	2.394,00
		43.201,00
Horas extras	500,00 pesetas/hora × 40 horas	20.000,00
	Total	63.201,00