

1.11. Las cantidades por Parte Fija y Parte Variable del Régimen Complementario regulado en el Artículo 148, quedan como sigue:

Niveles	Parte Fija Importe	Parte Variable Grado 2º	Parte Variable Grado 3º
1	10.925	17.815	21.177
2	10.348	16.812	21.836
3	9.774	15.807	20.495
4	9.199	14.797	19.155
5	8.626	13.792	17.815
6	8.049	12.788	16.472
7	7.475	11.782	15.133
8	6.900	10.776	13.792
9	6.324	9.771	12.451

\*1.12. En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, a que se refiere el párrafo 2º del artículo 54 del VIII Convenio Colectivo, el trabajador percibirá un suplemento del 87,5% del salario hora/base establecido en el artículo 81, en función de las horas trabajadas en ese período.

1.13. La cuantía por día de asistencia al trabajo que se establece en la Disposición Final VI pasa a ser de 418 Pesetas.

2) Los conceptos que a continuación se enumeran, al relacionarse directamente con las remuneraciones básicas, experimentarán el mismo incremento que el concepto sobre el que giran:

Antigüedad  
Diferencia de Categoría  
Residencia  
Toxicidad, Poligrisidad y Sala Blanca  
Promociones Pendientes  
Fondo Social y Fondo Solidario  
Concierto Colectivo de Vida

3) Se mantienen en su cuantía y por el personal que lo viene percibiendo, los siguientes conceptos:

Clave 61 (Disposición Transitoria Cuarta)  
Gratificación Vestuario (Segundo párrafo artículo 8)  
Plus Familiar (Segundo párrafo artículo 8)  
Octava Hora (Disposición Transitoria Primera)  
Compensación por antiguos impuestos (Último párrafo artículo 8)

4) Se crea el Complemento de Permanencia, cuya cuantía y aplicación se desarrollarán por una Comisión formada al efecto, que estará formada por Representantes de la Dirección y de los Trabajadores.

Y para que así conste, lo firman en Madrid las personas componentes de la Comisión Negociadora, en la fecha anteriormente indicada.

12296

**RESOLUCION de 25 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto 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 17 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 4 de marzo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

**Artículo 1º - AMBITO TERRITORIAL**

El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5º a) 1 de la Ley de Convenios Colectivos de 19.12.73 y el artº. 4º de la Orden Ministerial de 21.1.74, se concreta a la Empresa, AEG Ibérica de Electricidad, S.A., afectando a sus Centros de Trabajo enclavados en toda España, con excepción de la Fábrica de Rubí (Barcelona) y el Centro de Cálculo, que tienen sus Convenios propios.

Queda sin embargo 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.

**Artículo 2º - 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.

**Artículo 3º - 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 1º de enero de 1.983.

El período inicial de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1.983, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medio denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 4º - VINCULACION 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.

**Artículo 5º - COMPENSACION 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, vienes en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, de nominación y forma de dichas mejoras.

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

**Artículo 6º - GARANTIA PERSONAL**

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

**Artículo 7º - CATEGORIAS PROFESIONALES**

Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica pero incrementadas en las categorías de "Personal de Montaje", que se especifican en el anexo del presente Convenio.

Con objeto de que pueda ser tenido en cuenta a efectos económicos para el Convenio de 1.984, en el transcurso del año 1.983, 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.

**Artículo 8º - 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 .	15 días

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

**Artículo 9º - COMPETENCIAS DEL COMITÉ INTERCENTROS, COMITÉ DE CENTRO DE TRABAJO Y DELEGADOS DE PERSONAL.**

- 9º 1. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal se reconocen como Organismos representativos colegiados de todos los trabajadores de los Centros de Trabajo de la Empresa para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- 9º 2. Serán informados por escrito estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.
- 9º 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.
- 9º 4. 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 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.
- 9º 5. Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas, en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.
- 9º 6. 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.
- 9º 7. 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.
- 9º 8. El tiempo sindical será el 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 las que ésta asista.
- Las ausencias por motivos sindicales fuera del Centro de Trabajo, serán anunciadas a ser posible con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente, justificándolas posteriormente.
- 9º 9. La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal un tablón de anuncios para cada Centro o Planta, para las publicaciones sindicales previo conocimiento y visado del Jefe respectivo.
- 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.
- 9º 10. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité Intercentros como representante de los Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal las siguientes funciones:
- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en Empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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.

d) En función de la materia de que se trata.

1. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de Trabajo que habitualmente utilice.
4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses en los ascensos.

9º 11. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y Organismos o Tribunales competentes.
- b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, advirtiendo 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 y se comunicará por escrito su composición a la Dirección de Personal de la Empresa.

9º 12. Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A del artículo 9º 10., aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

9º 13. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

9º 14. Garantías.-

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año

siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecie-

ran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán expresarse colegiadamente en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello, previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Los Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal tendrán la posibilidad de proponer que el valor del 50% de las Horas Sindicales no utilizadas les sea entregado para destinarlo al Fondo Social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la Empresa.

9215. El Comité Intercentros se compondrá de doce miembros con la siguiente distribución por Centros de Trabajo

SAT Madrid	2
TM	2
Central	4
Barcelona	1
Bilbao	1
Sevilla	1
Valencia	1

Atendiendo al criterio de proporcionalidad corregido para dar mayor presencia a las Sucursales.

Este Comité Intercentros se reunirá trimestralmente en Madrid y una reunión de un día para confeccionar la plataforma del Convenio.

Podrá tomar decisiones en los asuntos de carácter general que afecten a todos los Centros de Trabajo de la Empresa. La única restricción a los Derechos de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal será la que consta en los casos de huelga que se atenderán al punto b) párrafo 2, artº. 3º del Real Decreto-Ley 7/77 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.

Se forma una Comisión Permanente del Comité Intercentros que estará compuesta por los ocho miembros de Madrid, para posibles asuntos urgentes.

9216. A los efectos anteriores, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente: admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador/b) renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán recibir propaganda a su nombre en el domicilio de la Empresa.

('): a la condición de que no se afilie

En los Centros de Trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente imputados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirá copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

9217. Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador que desee no se le descuente más la cuota sindical deberá comunicarlo por escrito a la Empresa. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

9218. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquél trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo; y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
9219. Participación en las negociaciones de Convenios Sectoriales.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Sectoriales, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.
9220. La representación dentro de la Empresa de las distintas Centrales Sindicales habrá de recaer necesariamente en la persona de un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa y no significará incremento de las horas de permiso mensual.
9221. Se aplicará la legislación vigente en cada momento sobre Delegados y Comités de Personal y lo pactado sobre el Comité Intercentros. Si en el futuro se dictara una Ley reguladora de estas materias se estará a lo que la misma se disponga.

#### Artículo 102 - 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 27.9.79.

Los Comités de Centro 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 27.9.79 le será reconocidas. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso, sin que exista vacante, podrá hacerlo, y de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

#### Artículo 112 - ANTIGÜEDAD

Los plusos 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 lo quinquenios será el que figura en el artº. 15.

**Artículo 129 - JORNADA**

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

- .- 40 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 9 a 15 horas.

**Artículo 130 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Es propósito de la Empresa y del Comité Intercentros que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales.

El cálculo y abono de las que se realicen se hará partiendo

de la base del valor individual a título personal en diciembre de 1.982, salvo variación en la categoría profesional o en los quinquenios.

Se considera positiva la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso.

Deben ser realizadas las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o riesgo de pérdidas de materias primas.

Se consideran necesarias las horas extraordinarias para la realización de pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación posible.

Mensualmente se comunicará a la autoridad laboral por parte de la Empresa y el Comité el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas, razonando su necesidad.

**Artículo 142 - VACACIONES**

Con respecto a los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de una vacación retribuida anual de acuerdo con la siguiente escala:

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

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 Delegado de Personal y Dirección respectiva.

En caso de matrimonio se concederá una licencia retribuida de 15 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 10 días laborales. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

**Artículo 152 - RETRIBUCIONES**

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo Base, Complemento Personal Mínimo por Dedicación, Plus al Puesto, Complemento Personal Antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las tablas siguientes.

Los Jefes de Equipo percibirán un Complemento Personal de mando equivalente al 20% del Salario Base de su categoría.

**Personal Obrero (excepto Talleres Madrid, Montajes y SAT)**

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios	Al año
Oficial 1º	1.026	961	1.987	60,67	844.475
Oficial 2º	996	926	1.922	57,15	816.890
Oficial 3º	963	903	1.866	55,15	793.050
Especialista	960	907	1.867	53,28	793.475
Mozo Espec. Ala.	960	866	1.826	53,28	776.090
Peón	929	896	1.825	51,25	775.625
Aprendiz 4º año	902	751	1.259	-	535.065
Aprendiz 3º año	902	633	1.135	-	482.375

**Personal Obrero SAT**

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios	Total Anual
Oficial 1º	1.026	861	1.587	60,67	874.475
Oficial 2º	996	828	1.524	57,15	817.700
Oficial 3º	963	824	1.487	55,15	831.975
Especialista	960	493	1.453	53,28	817.525
Mozo Espec. Ala.	960	493	1.453	53,28	817.525
Peón	929	488	1.417	51,25	802.225
Aprendiz 4º año	902	751	1.259	-	535.075
Aprendiz 3º año	902	633	1.135	-	482.375

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica un Plus al Puesto de Rs 5.865,- mensuales, según se especifica en el Anexo adjunto.

**Personal Subalterno**

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios	Total Anual
Almacenero	29.275	26.764	56.039	1.806	784.546
Vigilante	28.104	27.936	56.039	1.765	784.546
Ordenanza	27.861	28.178	56.039	1.765	784.546
Portero	27.861	28.178	56.039	1.765	784.546
Conserje	29.731	26.308	56.039	1.890	784.546
Telefonista	27.861	28.178	56.039	1.765	784.546
Chofer Turismo	30.336	28.195	58.491	1.995	818.874
Chofer Cantón	30.757	28.553	59.310	2.038	830.340

**Personal Administrativo**

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios	Total Anual
Jefe 1º	38.598	30.696	69.294	2.834	970.116
Jefe 2º	36.430	26.957	63.387	2.517	887.418
Oficial 1º	33.655	25.901	59.556	2.246	834.904
Oficial 2º	31.724	25.951	57.675	1.984	807.450
Auxiliar	29.309	25.730	55.039	1.823	784.546
Viajante	33.655	25.171	58.826	2.026	823.564
Aspirante 17 años	14.983	18.998	33.981	-	475.174
Aspirante 16 años	14.983	17.778	32.761	-	458.554

Personal Técnico

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenos	Total Anual
<b>TECNICOS TALLER</b>					
Jefe Taller	38,418	33,942	72,360	2,976	1'913,040
Maestro Taller	34,198	28,003	62,201	2,453	871,934
Maestro 2º	33,473	27,992	61,465	2,409	860,540
Encargado	31,421	26,213	57,634	2,078	834,076
Encargado SAT(*)	31,421	21,665	53,086	2,078	743,204
(*) : Esta categoría tiene un Plus al Puesto de 5,865.-					
<b>TECNICOS OFICINA</b>					
Dol. Projectista	37,091	27,931	65,022	2,607	910,308
Delineante 1º	33,655	25,981	59,636	2,246	834,504
Delineante 2º	31,724	25,951	57,675	1,984	807,450
Calcedor.	29,309	26,130	55,439	1,823	784,546
Rep. Planos	27,924	26,115	54,039	1,765	784,546
<b>TECNICOS ORGANIZACION</b>					
Jefe 1º	36,598	30,696	67,294	2,834	970,116
Jefe 2º	36,430	26,957	63,387	2,517	887,418
Tec. Org. 1º	33,655	25,981	59,636	2,246	834,504
Tec. Org. 2º	31,724	25,951	57,675	1,984	807,450
Aux. Organizac.	29,346	26,693	56,039	1,823	784,546
<b>TECNICOS TITULADOS</b>					
Licenc. o Ing. Sup.	46,898	43,761	90,659	3,814	1'263,626
Perito o Ing. Téc.	44,207	39,811	84,018	3,523	1'176,252
Graduado Social	44,207	39,811	84,018	3,523	1'176,252
Maestro Industrial	35,704	27,769	63,472	2,520	888,668

Personal Obrero Talleres Madrid

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenos	Total Anual
Jefe Equipo	959	917	1,876	67,80	797,300
Oficial 1º	959	727	1,686	67,80	716,550
Oficial 2º	931	707	1,638	64,20	696,150
Oficial 3º	902	700	1,602	60,35	680,850
Especialista	900	666	1,566	58,70	674,050
Pedn	867	710	1,577	54,90	670,225
Aprendiz 4º año	466	788	1,254	-	532,950
Aprendiz 3º año	466	670	1,136	-	482,800

Primas Personal Obrero Talleres Madrid

Rs. hora Prima con Rdo. 100%			Primas por día de Enfermedad	Importe por pago vacaciones y Gratificaciones
Al 27%	Al 33%	Al 36%		
42,11	63,49	93,62	525	15,000
48,11	63,49	93,62	525	15,000
46,94	62,--	91,36	511	14,636
45,55	60,15	88,64	497	14,269
45,18	59,67	87,98	491	14,087
43,94	57,82	85,50	475	13,721

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.

**Revisión Salarial.**— En el caso de que el índice de precios de consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 30 de septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial según la tabla de aplicación que aparece en la página 5908 del B.O.E. de 12 de marzo de 1.983, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando 4/3 de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses (Enero-diciembre) de 1.983.

Tal incremento se abonará con efectos al 1º de enero de 1.983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio a fin de que aquí se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre) de 1.983.

Artículo 16º - 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 el 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 1.983 la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una comisión del C.I. de Madrid participará en la elección del contenido a precio igual.

Artículo 17º - PREMIO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA

Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa y de cuatro al cumplir los 40 años y 50 años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señalan en los Anexos del SAT y Talleres Madrid en la gratificación de julio.

Artículo 18 - JUBILACIONES

Siempre que económicamente sea posible la Empresa aplicará voluntariamente un sistema de jubilación para trabajadores con edades y años de servicio determinados, concediendo una compensación económica que disminuya la diferencia existente entre la pensión otorgada por la Seguridad Social y los salarios reales, salvo pacto individual en cada caso.

Artículo 19º - 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 a 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 esta personal la escala que rijan 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 70 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.

El capital será de una anualidad más un 30%, y como mínimo, 1'095.000,- Ptas.

Los conceptos que, a estos efectos, se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del Sueldo Base, Quinquenos, Complemento Personal por Dedicación, 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.

Artículo 20º - AYUDA ESCOLAR

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos que asistan a un Centro de infancia o escolar hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan los 18, percibirán una ayuda, previa solicitud, y desde la fecha de la misma de 1.300,- Ptas mensuales durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrá de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a los 5 años y superiores a los 15, respectivamente.

Artículo 21º - 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.

Artículo 222 - FORMACION DE PERSONAL - AYUDA PARA ESTUDIOS

Esta materia está regulada en la Instrucción General del 28.9.79.

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de AEG intervendrá el Comité Intercentros.

La Empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los Sectores, para mejorar la formación del personal.

Artículo 232 - ASISTENCIA MEDICA

Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al médico especialista recomendado por el médico de la Empresa.

Artículo 242 - ADAPTACION AL CONVENIO PROVINCIAL DE MADRID

Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de AEG Ibérica de Electricidad, S.A., se variarían los salarios en el Convenio Provincial del Metal, de Madrid, se actualizarán también los suyos, de forma que, como mínimo sean un 5% superiores a los que se señalan en el Provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada homogéneas.

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 12 de enero de 1.984.

Artículo 252 - RETRIBUCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD

En cada Baja por I.L.T. durante los días 42 al 82 no se compensará la diferencia del 60 al 75% del I.N.P.

Artículo 262 - PLUSAS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD O PENOSIDAD

Estos plusas se abonarán de acuerdo con las normas vigentes tomando como base la primera columna de la tabla de retribuciones fijada en el artículo 152.

Artículo 272 - COMISION 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

D. Agustín Ortega Burgos  
D<sup>a</sup> María Rodríguez Sánchez

Suplentes

D. Javier Sorriguieta Cuadrado  
D. José Jackson Nieto

Vocales Económico

D<sup>a</sup> Francisca Armesilla Vega  
D. Manuel Alguacil Jaqués

Suplentes

D. Horst Jung  
D. Adolfo López Pérez

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 SOBRE MONTADORES FIJOSArtículo 12 - JORNADA LABORAL

Será de lunes a viernes, salvo que por causa de reconocida necesidad sea preciso prolongar la jornada o trabajar en sábado o festivo. Dicha prolongación de jornada que sobrepase las cuarenta horas semanales se computará como horas extraordinarias estructurales.

Artículo 24 - VIAJES Y BUSQUEDA DE ALOJAMIENTO

Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril 1ª clase o autobús 1ª clase. Excepcionalmente y previa autorización podrán realizarse:

- En coche particular; los gastos ocasionados se abonarán con un valor igual al billete del ferrocarril 1ª clase más los gastos de taxis si éstos fueran precisos
- Avión clase turista pagado por la Empresa en su totalidad.

Los viajes realizados en un radio de 350 Kms. contando desde Madrid o el anterior trabajo serán computados como 10 horas ordinarias; a partir de esta distancia el cómputo será de 13 horas. En las horas fijadas está incluido el tiempo total empleado desde el domicilio anterior hasta el nuevo.

Artículo 32 - FORMACION/ASCENSOS

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

La Empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que les concede el Reglamento de estudios y formación según lo establecido en el artículo 10 del vigente Convenio.

Artículo 42 - 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. Se entregarán los correspondientes anuncios al Departamento de Montajes, quien los enviará a las obras.

Artículo 52 - PRENDAS DE TRABAJO

Se entregarán tres monos al año como límite en el mes de febrero con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

Artículo 62 - TRASLADOS

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

Se dará preferencia en la estabilidad en la obra a los casados y, dentro de éstos, a los que tienen 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.

Artículo 72 - SUELDOS Y DIETAS

En caso de enfermedad o accidente de trabajo se percibirán las correspondientes dietas, salvo en casos de hospitalización de duración superior a quince días.

Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la Empresa podrá optar con gastos a su cargo por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del médico que lo atiende.

Artículo 82 - RECONOCIMIENTO MEDICO

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, exceptuándose el reconocimiento médico anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados.

Artículo 92 - PLUSAS

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

Artículo 102 - VENTAS A EMPLEADOS

El Departamento de Montajes enviará fotocopia de las posibles ofertas de material a todas las obras para información del personal de AEG.

PERSONAL DE MONTAJE

Categorías	Sueldo Base	Complemento Peto.		Total	Quinquetos	Valor Hora	Dietas	Al año
		Mínimo	Dotación					
Maestro Industrial	35,704	35,852	71,556	2,520	417,41	2,050	1'007,784	
Encargado	31,421	33,584	65,005	2,070	379,20	2,550	819,070	
Oficial 1º J.E.	1,232	704	2,016	60,67	352,00	2,300	856,800	
Oficial 1º	1,026	600	1,826	60,67	319,55	2,240	776,050	
Oficial 2º	898	603	1,601	67,15	315,18	2,240	765,425	
Oficial 3º	963	659	1,772	65,15	310,10	2,240	753,100	

Dada la distancia que actualmente existe en la Obra de Figueruelas (GME) entre los vestuarios y los puestos de trabajo, se abonará en concepto de desplazamiento, 290 ptas./diarias de lunes a jueves y 145 ptas./diarias los viernes.

La jornada laboral comenzará y terminará en los puestos de trabajo.

Este plus se suprimirá cuando sea posible instalar los vestuarios en las inmediaciones de los puestos de trabajo.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL  
DE ARG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S.A., PARA  
EL PERSONAL OBRERO REPARADOR DEL SERVICIO  
DE ASISTENCIA TÉCNICA  
=====

El presente anexo se acuerda 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 15º y el correspondiente Plus al Puesto.

### 2. Plus al puesto

Para el Plus al Puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 15º) 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 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 a domicilio

#### a) Reparaciones material H

Por cinco avisos terminados: Sueldo Convenio

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

Por siete avisos diarios terminados: Sueldo Convenio + 14.674,- Ptas

El cómputo se realizará mensualmente.

#### b) Otros acuerdos

Cada reparación a domicilio que rebase las 7, recibirá un premio de Ptas 260,- cada una.

Se abonará Ptas 97,- como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y Ptas 30,- para cada cobro de desplazamiento de garantía.

Se abonarán por entregas y retiradas Ptas 260,-

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

H	Premio
1'400.000,-	14.862,-
1'600.000,-	29.724,-
2'400.000,-	35.887,-
3'000.000,-	42.075,-
3'500.000,-	48.262,-
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 Ptas 290,- por cada cambio de grupo y Ptas 445,- 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 Ptas 18.342,-

B: Cuyo premio mensual será de Ptas 14.674,-

C: Cuyo premio mensual será de Ptas 9.172,-

D: Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes de 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 6%), gratificación de Julio, Navidad y vacaciones, se abonará a los reparadores a domicilio Ptas 14.674,- y a los de Taller Ptas 18.342,-.
8. La Empresa garantiza el pago de los premios individualmente contratados para los casos en que la cartera de avisos pendientes se cubra los mínimos exigibles de 7 avisos diarios y el cómputo será mensual.
9. Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT, quedarán asegurados durante 18 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 Ptas 10.950,-, para poder pagar las posibles multas que pudieran serles impuestas a lo largo del año.
10. Si durante dos meses consecutivos no se alcanzara la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente si 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 6% 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 este último que es necesaria la visita, se contarán como un aviso terminado.
13. Los casos en los 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.
14. Las reparaciones en domicilio a partir de las 17 U.D.T. y que estén cobrados 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 contarán como un aviso y un desplazamiento.

ANEXO DE TALLERES MADRID  
=====

### Artículo 1º

- 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% rendimiento 100, prima del 50%.

A partir del 1 de Enero de 1983, los valores a rendimientos 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% óptimo y un 25% mínimo, según estimación de los jefes inmediatos superiores.

Artículo 29 - ORGANIZACION 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 ágil eficacia por la coyuntura de 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.

Artículo 30 - PROCEDIMIENTO DE MEDICION 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 para todas y cada una de las labores a realizarse:

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.

Artículo 40 - 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 y efectivamente desarrollada 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.

1) Ver artículo 50 al final.

Artículo 42 - 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,

Artículo 70 - RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE, NORMAL Y OPTIMOa) 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 15 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 un 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.

Artículo 80 - 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 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.

Artículo 90 - 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. Falsificar voluntariamente la información de este documento será considerado como falta grave y la reincidencia será considerada como falta muy grave.

Artículo 100 - VALORACION 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 media asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Artículo 110 - PRIMA E INCENTIVO

Tendrá la consideración de prima e incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo 60, y cuya valoración define los artículos 14 y 17 según tablas.

Artículo 120 - REVISION 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 de operatorio
- condiciones que influyen en el coeficiente de descanso
- cambios de las exigencias de la 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.

Artículo 130 - DISMINUCION VOLUNTARIA Y CONTINUADA DE RENDIMIENTOS.

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, podrá ser despedido.

Artículo 140 - RETRIBUCION EN SUPUESTOS DE ENFERMEDAD COMUN Y PERMISOS REGULAMENARIAMENTE 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 25 de este Convenio.

Artículo 150 - 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 efectuadas en ese tiempo determinado, medidos en la forma prevista anteriormente.

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

12297

RESOLUCION de 29 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, interprovincial, para la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa el día 28 de febrero de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.