

Respecto a los minusválidos la Empresa fomentará siempre que sea posible, atendiendo a las necesidades técnicas, organizativas y productivas de la misma, la habilitación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por minusválidos físicos, síquicos y sensoriales.

CAPITULO II

A) REGIMEN ECONOMICO

Artículo 6.º.- Tabla salarial 1984. En los cuadros del Anexo nº 1 se reflejan para cada Nivel y Escalón, los salarios correspondientes al año 1984 los cuales se han obtenido incrementando el 5'5% a los de la tabla en vigor en 31 de diciembre de 1983.

Artículo 7.º.- Forma de pago. El salario anual 1984 se compone de:

- 12 mensualidades (Salario Mensual), cada una igual al Salario Anual dividido por 12,88.
- 4 Gratificaciones extraordinarias iguales al Salario Mensual, cuyas fechas de pago serán: 15 de febrero, 15 de julio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.
- Participación en los Resultados Favorables, equivalente a 2,88 veces al Salario Mensual. Para el cálculo de los Resultados Favorables se seguirá la norma de tomar como base el Salario Mensual en 31 de diciembre del correspondiente año.

Esta Participación, se abonará en la siguiente forma:

- a) El 15 de noviembre se anticipará a cuenta de los Resultados Favorables del Ejercicio, la diferencia entre lo devengado por tal concepto en el propio Ejercicio y lo que se devengó en el anterior.
- b) El 15 de mayo siguiente se liquidará el resto de dichos Resultados Favorables.

B) OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Artículo 8.º.- Antigüedad.

El valor actual del trienio de 1.800,- pesetas mensuales pasará a ser de 1.480,- pesetas mensuales a partir del 1º de enero de 1984 (17.760,- pesetas año).

Artículo 9.º.- Premio de Vinculación.

Los Premios de Vinculación se percibirán en la forma siguiente:

- A los 42 años o más de antigüedad en la Empresa: 6 mensualidades y un mes de permiso pagado.
- A los 34 años o más de antigüedad en la Empresa: 3 mensualidades y una semana de permiso pagado.
- A los 25 años de antigüedad en la Empresa: 1 mensualidad

Cada uno de estos Premios se percibirá por una sola vez.

C) PLUSES

Artículo 10.º.- Pluses de Turno.- Los valores vigentes a partir de 1º de enero de 1984 para el Plus de Turno Rotativo Cerrado serán los que figuran en el Anexo nº 2.

Los Pluses de Turno Rotativo Abierto Tipo A y Rotativo Abierto Tipo B se incrementan también manteniendo las proporciones respecto al cerrado del 75% y 50% respectivamente.

ANEXO II

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA EL AÑO 1984

1.- RETRIBUCIONES SALARIALES

NIVEL	ESCALA A			ESCALA N		
	SALARIO BASE	PLUS de CONVENIO	TOTAL	SALARIO BASE	PLUS de CONVENIO	TOTAL
01	34.740	14.626	49.366	24.318	10.238	34.556
02	34.740	10.351	45.091	24.318	7.246	31.564
03	34.740	24.010	58.750	24.318	16.807	41.125
04	39.951	32.246	72.197	27.966	22.572	50.538
05	43.425	37.873	81.298	30.397	26.511	56.908
06	45.596	43.185	88.781	31.917	30.229	62.146
07	47.876	48.547	96.423	33.513	33.983	67.496
08	50.270	52.864	103.134	35.189	37.005	72.194
09	52.783	57.047	109.830	36.948	39.933	76.881
10	55.423	60.357	115.780	38.796	42.850	81.646
11	58.194	63.885	122.079	40.736	45.799	86.535
12	61.103	67.646	128.749	42.772	48.869	91.641
13	64.158	71.652	135.810	44.911	52.063	96.974
14	67.366	75.916	143.282	47.156	55.485	102.641
15	70.735	80.451	151.186	49.514	59.156	108.670
16	74.271	85.274	159.545	51.990	63.103	115.093

2.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD DE TRABAJO

2.1. Plus de idiomas

Francés e Inglés:	1.010 Ptas.
Alemán:	1.280 Ptas.
Italiano y Portugués:	513 Ptas.
Otros:	710 Ptas.

2.2. Plus de titulación

Base: 1.848 Ptas.

Coefficientes

	NIVELES							
	16	15	14	13	12	11	10	09
Doctor / Dr. Ingeniero	4,50	4,00	3,75	3,75	3,75	3,75	3,50	3,50
Licenciado / Ingeniero	4,00	3,50	3,25	3,25	3,25	3,25	3,00	3,00
Ingeniero Tec. / Perito	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Profesor Mercantil	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Especializ. Postgraduado	2,00	1,75	1,50	1,50	1,50	1,50	1,25	1,25

20341

RESOLUCION de 8 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de 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 1 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 30 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 8 de agosto de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

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

Artículo 1º - AMBITO TERRITORIAL

El ámbito de este Convenio 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 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.

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 1984.

Este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1984, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medie denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

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, viniere en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

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

Artículo 6º - GARANTIA PERSONAL

Las situaciones personales que con carácter global supieren 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 1985, en el transcurso del año 1984, 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 del 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 Centro 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 períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados	seis meses
Técnicos no titulados	dos meses
Administrativos	un mes
Subalternos	un mes
Profesionales de oficio	un mes
Aprendices	un mes
Peones y especialistas	15 días

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

Artículo 9º - COMPETENCIAS DEL COMITE INTERCENTROS, COMITE 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, firmarlo, 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 cumplimiento 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 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.

- 1) 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 cesas en los ascensos.

9211. 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 a 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, advirtiéndole 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.

9212. 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 9210., 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.

9213. 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.

9214. 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 obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expe-

diente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poserán 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 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 14 miembros con la siguiente distribución con la siguiente distribución por Centros de Trabajo

SAT Madrid	3/
TM	3
Central	5
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 Trabajo o Delegados de Personal será la que consta en los casos de huelga que se atenderán al punto b), párrafo 2, art. 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 10 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 o 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 a la condición de que no se afilie, o 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.

En los Centros de Trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán 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 detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador que desee no se les 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 hubiere.

- 9218. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de Excedencia qué trabajador en activo que ostentara 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 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 reconocida. 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 110 - 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 figure en el artº. 15.

Artículo 120 - 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 extraordinaria fuera de los límites legales.

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, períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no pueden ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación posible.

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

Artículo 140 - VACACIONES

Con respecto a los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de una vacación retribuida anual de acuerdo con la siguiente escala y como mínimo de 30 días naturales.

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 cuarenta años	25 días

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

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 caso de matrimonio, se concederá una licencia retribuida de 15 días naturales.

Salvo por el personal de TM, las vacaciones anuales se podrán tomar en una o más veces. Uno de los períodos deberá ser no menor de 10 días laborales. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Artículo 150 - RETRIBUCIONES

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

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

1º Desde 1º de enero hasta 30.6.84

Personal Obrero (excepto Talleres Madrid, Montajes y SAT)

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
Oficial 1ª	1.088	1.028	2.126	64,92
Oficial 2ª	1.066	991	2.057	61,15
Oficial 3ª	1.030	956	1.996	59,01
Especialista	1.027	970	1.997	57,01
Mozo Espec. Ala.	1.027	927	1.954	57,01
Peón	994	959	1.953	54,84
Aprendiz 4º Año	537	804	1.341	-
Aprendiz 3º Año	537	677	1.214	-

Personal Obrero SAT

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
Oficial 1ª	1.088	600	1.688	64,92
Oficial 2ª	1.066	565	1.631	61,15
Oficial 3ª	1.030	521	1.591	59,01
Especialista	1.027	520	1.555	57,01
Mozo Espec. Ala.	1.027	520	1.555	57,01
Peón	994	522	1.516	54,84
Aprendiz 4º año	537	804	1.341	-
Aprendiz 3º año	537	677	1.214	-

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un Plus al Puesto de Ps 6.276,- mensuales, según se especifica en el Anexo Adjunto.

Personal Subalterno

Categorías	Sueldo Base	Complem. Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
Almacenero	31,324	28,637	59,961	1,932
Vigilante	30,071	28,990	59,061	1,809
Ordenanza	29,811	30,150	59,961	1,809
Portero	29,811	30,150	59,961	1,809
Conserje	31,812	20,148	59,961	2,027
Telefonista	29,811	30,150	59,961	1,809
Chofer Turismo	32,460	30,128	62,588	2,135
Chofer Camión	32,910	30,552	63,462	2,181

Personal Administrativo

Categorías	Sueldo Base	Complem. Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
Jefe 1ª	41,300	32,845	74,145	3,032
Jefe 2ª	38,980	28,844	67,824	2,693
Oficial 1ª	35,011	27,000	62,011	2,403
Oficial 2ª	33,945	27,768	61,713	2,123
Auxiliar	21,361	28,601	49,962	1,931
Viajante	35,011	26,933	61,944	2,168
Aspirant. 17 a.	16,032	20,286	36,318	.
Aspirant. 16 a.	16,032	19,022	35,054	.

Personal Técnico

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
TECNICOS TALLER				
Jefe Taller	41,107	38,316	79,423	3,104
Maestro Taller	35,594	30,049	65,641	2,625
Maestro 2ª	35,016	29,951	64,967	2,578
Encargado	33,620	30,109	63,729	2,223
Encargado SAT	33,620	23,182	56,802	2,223
(*) Esta categoría tiene el Plus al Puesto de Ps 6.276,25				
TECNICOS DE OFICINA				
Del. Project.	39,687	29,899	69,586	2,789
Delineante 1ª	36,011	27,800	63,811	2,403
Delineante 2ª	33,945	27,768	61,713	2,123
Calculador	31,361	28,601	59,962	1,931
Rep. Planteo	29,879	30,083	59,962	1,888
TECNICOS ORGANIZACION				
Jefe 1ª	41,300	32,845	74,145	3,032
Jefe 2ª	38,980	28,844	67,824	2,693
Tec. Org. 1ª	35,011	27,000	62,011	2,403
Tec. Org. 2ª	33,945	27,768	61,713	2,123
Aux. Organiz.	31,400	20,562	51,962	1,951
TECNICOS TITULADOS				
Ing. Sup. o Licen.	49,753	46,824	96,577	4,081
Perito o Ing. Téc.	47,301	42,598	89,899	3,770
Graduado Soc.	47,301	42,598	89,899	3,770
Maestro Indust.	30,203	29,718	59,921	2,636

Personal Obrero Talleres Madrid

Categorías	Sueldo Base	Complem. Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
Jefe Equipo	1,028	991	2,019	72,35
Oficial 1ª	1,028	778	1,806	72,55
Oficial 2ª	995	758	1,753	69,69
Oficial 3ª	869	740	1,609	69,59
Especialista	963	734	1,697	82,01
Peón	828	160	988	58,74
Aprendiz 4º año	499	893	1,392	.
Aprendiz 3º año	499	717	1,216	.

Primas Personal Obrero Talleres Madrid

Por hora	Prima con Rato, 100%	Primas por día de Enfermedad	Importe por pago vacaciones y Gratificaciones	
Al 25%	Al 33%	Al 50%		
45,06	67,93	100,17	562	16,050
61,48	67,93	100,17	562	16,050
80,23	66,34	97,76	547	15,661
48,74	69,36	94,04	532	15,268
48,34	63,89	84,14	525	15,073
47,02	61,87	81,49	508	14,681

2ª Desde 1ª de julio hasta 31 de diciembre 1.984

Personal Obrero (excepto Talleres Madrid, Montajes y SAT)

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
Oficial 1ª	1,108	1,038	2,146	65,52
Oficial 2ª	1,076	1,000	2,076	61,72
Oficial 3ª	1,040	875	2,015	59,56
Especialista	1,037	980	2,017	57,54
Hozo Espec. Ala.	1,037	935	1,972	57,54
Peón	1,003	868	1,871	55,35
Aprendiz 4º Año	542	811	1,353	.
Aprendiz 3º Año	542	684	1,226	.

Personal Obrero SAT

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
Oficial 1ª	1,108	605	1,714	65,52
Oficial 2ª	1,076	620	1,696	61,72
Oficial 3ª	1,040	566	1,606	59,56
Especialista	1,037	632	1,669	57,54
Hozo Esp. Ala.	1,037	632	1,669	57,54
Peón	1,003	627	1,630	55,35
Aprendiz 4º año	542	811	1,353	.
Aprendiz 3º año	542	684	1,226	.

El personal Obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un Plus al Puesto de Ps 6.334,- mensuales.

Personal Subalterno

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
Almacenero	31,617	28,905	60,522	1,950
Vigilante	30,352	30,170	60,522	1,906
Ordenanza	30,090	30,432	60,522	1,906
Portero	30,090	30,432	60,522	1,906
Conserje	32,109	28,413	60,522	2,041
Telefonista	30,090	30,432	60,522	1,906
Chofer Turismo	32,763	30,407	63,170	2,155
Chofer Camión	33,218	30,837	64,055	2,201

Personal Administrativo

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenes
Jefe 1ª	41,686	33,152	74,838	3,061
Jefe 2ª	39,344	29,114	68,458	2,718
Oficial 1ª	35,347	28,059	63,406	2,426
Oficial 2ª	34,262	28,027	62,289	2,143
Auxiliar	31,654	28,669	60,323	1,969
Viajante	35,347	27,165	62,512	2,188
Aspirant. 17 a.	16,182	20,479	36,661	.
Aspirant. 16 a.	16,182	19,200	35,382	.

Personal Técnico

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
TECNICOS TALLER				
Jefe Taller	41.491	36.657	78.148	3.214
Maestro Taller	36.936	30.330	67.264	2.649
Maestro 2ª	36.151	30.231	66.382	2.602
Encargado	33.935	30.470	64.405	2.244
Encargado SAT (*)	33.935	23.399	57.333	2.244
(*) Esta categoría tiene un Plus al Puesto de 6.334.- Ptas				
TECNICOS OFICINA				
Del. Project.	40.058	30.165	70.223	2.816
Delineante 1ª	36.347	28.059	64.406	2.426
Delineante 2ª	34.262	28.027	62.289	2.143
Calcedor	31.654	28.068	60.522	1.969
Rep. Planos	30.158	30.364	60.522	1.906
TECNICOS ORGANIZACION				
Jefe 1ª	41.686	33.152	74.838	3.061
Jefe 2ª	39.344	29.114	68.458	2.710
Téc. Org. 1ª	36.347	28.059	64.406	2.426
Téc. Org. 2ª	34.262	28.027	62.289	2.143
Aux. Organizac.	31.694	28.028	60.522	1.969
TECNICOS TITULADOS				
Ing. Sup. o Licen.	50.218	47.262	97.480	4.119
Partido-o Ing. Téc.	47.744	42.996	90.740	3.805
Graduado Social	47.744	42.996	90.740	3.805
Maestro Indust.	38.560	29.989	68.549	2.722

Personal Obrero Talleres Madrid

Categorías	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
Jefe Equipo	1.036	990	2.026	73,22
Oficial 1ª	1.036	785	1.821	73,22
Oficial 2ª	1.005	764	1.769	69,34
Oficial 3ª	974	756	1.730	65,18
Especialista	972	741	1.713	63,40
Peón	936	767	1.703	59,29
Aprendiz 4º año	503	951	1.354	-
Aprendiz 3º año	503	724	1.227	-

Primas Personal Obrero Talleres Madrid

Mh hora	Prima con Rda. 100%	Al 25%	Al 33%	Al 50%	Primas por día de Enfermedad	Importe por pago vacaciones y Gratificaciones
45,48	68,57	101,11			567	16,200
51,96	68,57	101,11			567	16,200
50,70	66,96	98,67			552	15,807
49,19	64,96	95,73			537	15,411
48,79	64,44	92,50			530	15,214
47,46	62,45	92,34			513	14,819

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.

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 otorgan, 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 1.984 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 VINCULACION 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 las 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 18º - 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 este personal en 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 este 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, 1.100.000.- Ptas.

Los conceptos que, a estos efectos, se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del Sueldo Base, Quinquenios, 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 1.400.- 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 22º - 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 suponga en cada uno de los Sectores, para mejorar la formación del personal.

Artículo 23º - 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 24º - ADAPTACION AL CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL 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% superiores a los que se señalen 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 1º de enero de 1.985.

Artículo 25º - RETRIBUCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD

En cada Baja por I.L.T. durante los días 6º al 8º no se compensará la diferencia del 60 al 75% del I.N.S.S.

Artículo 26º - 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 15º.

Artículo 27º - 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
Dª María Rodríguez Sánchez

Suplentes

D. Javier Sorraquieta Cuadrado
D. José Jackson Nieto

Vocales Económicos

Dª Francisca Armesilla Vega
D. Adolfo López Pérez

Suplentes

D. Horst Jung
D. Angel Rubio García

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 FIJOS

Artículo 1º - 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 2º - VIAJES Y BÚSQUEDA 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 3º - 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 4º - CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

Los montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT, o en TM, o en Oficiants, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al Departamento de Montajes, quien los enviará a las Obras.

Artículo 5º - PRENDAS DE TRABAJO

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

Artículo 6º - TRASLADOS

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

Se dará preferencia en la 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 7º - SUELDOS Y DIETAS

En caso de enfermedad o accidente de trabajo se percibirán las correspondiente 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 le atiende.

Artículo 8º - RECONOCIMIENTO MEDICO

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

Artículo 9º - PLUSES

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

Artículo 10º - 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, enviando una copia para el Delegado del Personal.

1ª) Desde 1.1.84 hasta 30.6.84

Personal de Montaje

Categorías	Sueldo Base	Comp. Per. Min. Oadic.	Total	Quinquenos	Valor Hora	Dietas
Maestro Indust.	38,203	38,362	76,565	2,696	446,63	3,060
Encargado	33,620	35,935	69,555	2,223	405,76	2,761
Ofic. 1ª Jef. E.	1,318	839	2,157	64,92	377,50	2,515
Oficial 1º	1,098	856	1,954	64,92	347,92	2,397
Oficial 2º	1,068	859	1,927	61,15	337,26	2,397
Oficial 3º	1,030	866	1,896	59,02	331,61	2,397

2a) Desde 1.7.84 hasta 31.12.84

Categorías	Sueldo Base	Comp. Per. Hfn. Dedic.	Total	Quinquenios	Valor Hora	Días
Maestro Indust.	38.560	38.720	77.280	2.722	450,80	3.089
Encargado	33.935	36.271	70.206	2.244	409,56	2.786
Oficial 1ª Jef. E.	1.331	847	2.178	65,52	381,02	2.538
Oficial 1ª	1.108	864	1.972	65,52	345,11	2.419
Oficial 2ª	1.078	867	1.945	61,72	340,39	2.419
Oficial 3ª	1.040	874	1.914	59,57	334,91	2.419

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

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 15ª y el correspondiente Plus al Puesto.

2. Plus al puesto

Para el plus al Puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 15ª) 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. Reparación 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 terminados: Sueldo Convenio + 15.701 ₧ desde 1.1. al 30.6.84, y de 15.848 ₧ desde 1.7.84 al 31.12.84.

A partir de la fecha de la firma del Convenio, los Avisos noveno y décimo, sin computar como tales las valoraciones, se abonarán con valor doble. A partir del undécimo, tendrán valor sencillo.

El cómputo se realizará mensualmente.

b) Otros acuerdos

Cada reparación a domicilio que rebasa las 7, recibirá un premio de 278 ₧ desde el 1.1.84 hasta 30.6.84 y 281 ₧ desde 1.7.84 hasta el 31.12.84.

Se abonará 104 ₧ desde el 1.1.84 hasta el 30.6.84 y 105 ₧ desde 1.7.84 hasta 31.12.84 como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 32 ₧ desde 1.1.84 hasta 30.6.84 y 33 ₧ desde 1.7.84 hasta 31.12.84 para cada cobro de desplazamiento de garantía.

Se abonarán ₧ 278, desde 1.1.84 hasta 30.6.84 y ₧ 281 desde 1.7.84 hasta 31.12.84 por entregas y retiradas.

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

H	Premio
1'506.000,-	15.987,-
1'721.000,-	31.974,-
2'582.000,-	38.604,-
3'227.000,-	45.260,-
3'765.000,-	51.915,-
4'626.000,-	59.903,-

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, recibirán 319 ₧ desde 1.1.84 hasta 30.6.84 y 322 ₧ desde 1.7.84 hasta 31.12.84 por cada cambio de grupo y 476 ₧ desde 1.1.84 hasta 30.6.84 y 481 ₧ desde 1.7.84 hasta 31.12.84 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:

- | | Do 1.1.84 a 30.6.84 | De 1.7.84 a 31.12.84 |
|--|---------------------|----------------------|
| A: Cuyo premio mensual será de | 19.626 ₧ | 19.809 ₧ |
| B: Cuyo premio mensual será de | 15.791 ₧ | 15.848 ₧ |
| C: Cuyo premio mensual será de | 9.814 ₧ | 9.906 ₧ |
| 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 y Navidad y vacaciones, se abonará a los reparadores a domicilio 15.701 ₧ desde 1.1.84 hasta 30.6.84 y 15.848 ₧ desde 1.7.84 hasta 31.12.84 y a los de Taller, 19.626 ₧ desde 1.1.84 hasta 30.6.84 y 19.809 ₧ desde 1.7.84 hasta 31.12.84.
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 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 11.826 ₧ 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 sin efecto las condiciones especiales de este pacto, quedando 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 figura 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.
16. Las visitas a distribuidores ordenadas por escrito por el Sector H, se valorarán como un aviso.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO
 =====

Artículo 19**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 19 de enero de 1984, los valores a rendimiento 100, para las distintas categorías por hora efectivamente trabajada, serán las que figuren 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 22 - 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 32 - 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 realizar:

- .- tiempo invertido
- .- tiempo real trabajado
- .- descanso o tiempo de reposo y calidad de trabajo.

El sistema CREA, tal como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el período de su vigencia, en ámbos 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.

Artículo 52 - 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.

Artículo 62 - 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 72 - RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE, NORMAL Y OPTIMO**a) Rendimiento mínimo exigible:**

Se considera como actividad o rendimiento mínimo exigible el 75. Durante el período de adaptación a otro puesto de trabajo, que nunca será superior a 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 82 - 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 92 - 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 correspondientes. Estará redactado con las particularidades precisas para cada puesto de trabajo. Falsear voluntariamente la información de este documento será considerado como falta muy grave.

Artículo 102 - 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 medida asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Artículo 112 - PRIMA E INCENTIVO

Tendrá la consideración de prima e incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo 62, y cuya valoración define los artículos 14 y 17 según tablas.

Artículo 122 - 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 tal 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.

Artículo 132 - 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 142 - RETRIBUCION EN SUPUESTOS DE ENFERMEDAD COMUN Y PERMISOS REGLAMENTARIAMENTE RETRIBUIDOS.

Durante los días de ausencia por las causas citadas, se abonarán las cantidades que figuran en las Tablas de Salarios del artículo 15 y además, por cada día laborable de lunes a viernes, se abonarán las cantidades que figuran en las Tablas para este concepto, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 25 de este Convenio.