

ANEXO 5

COMISION PARITARIA

En cumplimiento de lo establecido, en el presente anexo se relacionan las personas que integran la Comisión Paritaria de este Convenio, y que son las siguientes:

En representación de «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima»:

Don Francisco Jiménez-Alfaro y Giralt.
Don Juan Revuelta Arias.
Don Luis Fernando Gutiérrez Celorio.

En representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

Fábrica de Arriendas: Don José Luis López García.
Fábrica de Medina de Rioseco: Don Tomás Gómez Pérez.
Fábrica de Vegalencia: Don Guillermo García Menéndez.

33201 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1986, de una parte por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA»

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.

Artículo 1.º *Vigencia del Convenio.*—La vigencia del presente Convenio se establece por dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1986 y concluyendo el 31 de diciembre de 1987, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 1986.

Art. 2.º *Denuncia del Convenio.*—La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo ubicados en toda España, con excepción de la fábrica de Rubí que se rige por su propio Convenio.

Queda asimismo excluido del presente Convenio el personal eventual contratado con carácter temporal en instalaciones y obras de duración determinada, a quienes les será de aplicación el Convenio provincial correspondiente.

Art. 4.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, con excepción de lo establecido en el último párrafo del artículo anterior, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 6.º *Compensación de mejoras.*—No obstante, las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentado viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

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

Art. 7.º *Categorías profesionales.*—Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, pero incrementadas en las categorías correspondientes del llamado Centro de Cálculo y del «Personal de montajes» que se especifican, respectivamente, en este Convenio y en el anexo del mismo.

Con objeto de que pueda ser tenido en cuenta a efectos económicos para el Convenio de 1988 en el transcurso de los años 1986 y 1987, se estudiará la definición de las funciones de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías de Ingenieros, Licenciados y Peritos, conjuntamente por la Empresa y el Comité Intercentros.

Art. 8.º *Ingresos.*—Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, será necesario exponer durante una semana en todos los Centros de trabajo las condiciones del puesto a cubrir para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité del 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, invariables 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: Quince días.

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

Art. 9.º *Competencias Comité Intercentros, Comité de Centro de trabajo y Delegados de Personal:*

9.1 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.

9.2 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.

9.3 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.

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

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

9.6 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.

9.7 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.

9.8 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 convocadas por la Dirección de la Empresa a las que ésta asista.

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

9.9 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 requiera la divulgación rápida, previa autorización en el impreso correspondiente.

9.10 Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité Intercentros como representante de

los Comités de Centros 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 la 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 lo motivan, 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y de los ascensos.

9.11 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 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, advirtiendo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones y ejerciendo, 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.

9.12 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 9.10, aun 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.

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

9.14 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 obedecieran 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 a 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 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 60 por 100 de las horas sindicales no utilizadas les sea entregado para destinarlo al fondo social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la Empresa.

9.15 El Comité Intercentros se compondrá de 14 miembros con la siguiente distribución por Centros de trabajo:

SAT Madrid: 1.
Almacén Central Madrid: 1.
RAF obreros: 2.
RAF empleados: 1.
Central: 4.
Montadores: 1.
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 para confeccionar la plataforma del Convenio un día al año.

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, artículo 3.º, del Real Decreto-ley 7/1977, de 4 de marzo. En caso de denuncia del Convenio, la Asamblea de los Centros de trabajo afectados designará su representación dentro del Comité Intercentros.

Se forma una Comisión Permanente del Comité Intercentros, que estará compuesta por los 10 miembros de Madrid, para posibles asuntos urgentes.

9.16 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 y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá hacer depender 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 y, asimismo, recaudar cuotas.

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 de la Empresa o titularidad del Centro.

9.17 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 periodos de un año. El trabajador que desee no se le descuenta 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.

9.18 Excedencias.-Podrá solicitar la situación de excedencia aquel 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 solicita, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

9.19 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.

9.20 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. No significará incremento de las horas de permiso mensual.

9.21 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.

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

Los Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal podrán, asimismo, hacer propuestas sobre ascenso de categoría profesional en los casos en que no sean puestos de libre designación por la Empresa. De superar la prueba el interesado, de acuerdo con las normas del Reglamento de 27 de septiembre de 1979, le será reconocida. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante podrá hacerla y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

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

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 16.

Art. 12. *Jornada*.-La jornada legal de trabajo para los Centros a que se refiere el Convenio será, con las excepciones que luego se dirán:

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

Queda exceptuado de este artículo el personal directamente relacionado con clientes, el personal fijo de montajes, el personal obrero de Talleres Madrid y el personal empleado de dicho Centro, actualmente exceptuado.

La jornada flexible se rige por el Reglamento existente; cualquier modificación que sobre el mismo se hiciera necesaria, sería estudiada en cada Centro de trabajo por una Comisión de cuatro personas, dos Vocales sociales y dos Vocales económicos, quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a quince horas.

Art. 13. *Horas extraordinarias*.-Es propósito de la Empresa y del Comité Intercentros que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales.

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

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

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

1. Económica: Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria calculado según los módulos y recargos establecidos legalmente.

2. Tiempo libre: Consistente en que los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de sus respectivos sectores la compensación de tales horas mediante disfrute de tiempo libre en la proporción de una hora y cuarenta y cinco minutos.

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

Mensualmente la Empresa comunicará a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas por cada productor, razonando la necesidad.

Art. 14. *Vacaciones*.-Respetando los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a treinta días naturales:

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

Salvo para el personal de RAF (Talleres Madrid), las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a diez días laborales. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes, que se fijarán en cada Centro de trabajo por el Comité del mismo y la Dirección respectiva. Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes entre el Comité de Centro de trabajo o Delegados de Personal y la Dirección respectiva.

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

Art. 15. *Licencias retribuidas*.-Los productores tendrán derecho a las licencias retribuidas que se establecen en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. No obstante, en caso de matrimonio, la licencia retribuida será de quince días naturales.

Art. 16. *Retribuciones*.-Retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento personal mínimo dedicación, plus al puesto, complemento personal antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las siguientes tablas:

Personal obrero (excepto Talleres Madrid, Montajes y SAT)

Categorías	Sueldo base	Complem. personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Oficial de primera	1.300	1.217	2.517	76,84
Oficial de segunda	1.262	1.173	2.435	72,39
Oficial de tercera	1.220	1.143	2.363	69,85
Especialista	1.216	1.149	2.365	67,49
Mozo Especialista	1.216	1.097	2.313	67,49
Peón	1.176	1.135	2.311	64,92
Aprendiz de cuarto año	636	952	1.588	-
Aprendiz de tercer año	636	802	1.438	-

Personal obrero del SAT

Categorías	Sueldo base	Complem. personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Oficial de primera	1.300	711	2.011	76,84
Oficial de segunda	1.262	668	1.930	72,39
Oficial de tercera	1.220	664	1.884	69,85
Especialista	1.216	624	1.840	67,49
Mozo Especialista	1.216	624	1.840	67,49
Peón	1.176	618	1.794	64,92
Aprendiz de cuarto año	636	952	1.588	-
Aprendiz de tercer año	636	802	1.438	-

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un plus al puesto de 7.429 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto. El personal obrero del Almacén percibirá mensualmente por dicho plus 4.000 pesetas.

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

Personal Subalterno

Categorías	Sueldo base	Complem. personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Almacenero	37.083	33.902	70.985	2.287
Vigilante	35.599	35.386	70.985	2.235
Ordenanza	35.292	35.693	70.985	2.235

Categorías	Sueldo base	Complem. Personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Portero	35.292	35.693	70.985	2.235
Conserje	37.660	33.325	70.985	2.394
Telefonista	35.292	35.693	70.985	2.235
Chófer de turismo	38.427	35.664	74.091	2.528
Chófer de camión	38.961	36.168	75.129	2.581

Personal Administrativo

Categorías	Sueldo base	Complem. Personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Jefe de primera	48.893	38.883	87.776	3.590
Jefe de segunda	46.146	34.147	80.293	3.188
Oficial de primera	42.631	32.910	75.541	2.846
Oficial de segunda	40.185	32.872	73.057	2.514
Auxiliar	37.127	33.859	70.986	2.309
Viajante	42.631	31.885	74.516	2.566
Aspirante de diecisiete años	18.980	24.014	42.994	-
Aspirante de dieciocho años	18.980	22.519	41.499	-

Personal Técnico

Categorías	Sueldo base	Complem. Personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
<i>Técnicos de Taller</i>				
Jefe de Taller	48.664	42.994	91.658	3.769
Maestro de Taller	43.320	35.574	78.894	3.107
Maestro de segunda	42.401	35.458	77.859	3.052
Encargado	39.802	35.738	75.540	2.632
Encargado SAT (*)	39.802	27.443	67.245	2.632
<i>Técnicos de Oficina</i>				
Delineante proyectista	46.984	35.380	82.364	3.303
Delineante de primera	42.631	32.910	75.541	2.846
Delineante de segunda	40.185	32.872	73.057	2.514
Calculador	37.127	33.859	70.986	2.309
Reproductor de planos	35.373	35.613	70.986	2.235
<i>Técnicos de Organización</i>				
Jefe de primera	48.893	38.883	87.776	3.590
Jefe de segunda	46.146	34.147	80.293	3.188
Técnico de Organización de primera	42.631	32.910	75.541	2.846
Técnico de Organización de segunda	40.185	32.872	73.057	2.514
Auxiliar de Organización	37.173	33.813	70.986	2.309
<i>Técnicos Titulados</i>				
Ingeniero superior o Licenciado	58.900	55.433	114.333	4.832
Perito o Ingeniero Técnico	55.998	50.430	106.428	4.463
Graduado Social	55.998	50.430	106.428	4.463
Maestro Industrial	45.226	35.174	80.400	3.192

(*) Esta categoría tiene un plus al puesto de 7.429.

Personal obrero Talleres Madrid

Categorías	Sueldo base	Complem. personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Jefe de Equipo	1.215	1.161	2.376	85,88
Oficial de primera	1.215	921	2.136	85,88
Oficial de segunda	1.178	896	2.074	81,32

Categorías	Sueldo base	Complem. Personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Oficial de tercera	1.143	886	2.029	76,44
Especialista	1.140	869	2.009	74,35
Peón	1.098	899	1.997	69,54
Aprendiz cuarto año	590	998	1.588	-
Aprendiz tercer año	590	850	1.440	-

Primas personal obrero Talleres Madrid

Pts./hora prima con rendimiento 100 por 100			Importe por pago de vacaciones y gratificaciones
Al 25 por 100	Al 33 por 100	Al 50 por 100	
53,34	80,42	118,59	19.001
60,94	80,42	118,59	19.001
59,47	78,53	115,73	18.540
57,69	76,19	112,28	18.075
57,22	75,58	111,44	17.844
55,66	73,25	108,30	17.381

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.

Personal Centro de Cálculo

Categorías	Sueldo base	Complem. personal mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Jefe Proceso de Datos	56.239	51.804	108.043	4.532
Jefe Anal. Función/Org.	53.830	48.425	102.255	4.263
Jefe Programación	50.395	46.075	96.470	3.994
Jefe Operación	49.373	41.307	90.680	3.722
<i>Jefe Prep./Anal. Fun./Orgánico 1.^a</i>				
Jefe Grabación	48.893	38.883	87.776	3.590
Jefe Anal. Función/Org. 2. ^a	47.247	37.781	85.028	3.451
Programador 1. ^a	47.171	36.969	84.140	3.405
Programador 2. ^a	46.815	35.552	82.367	3.316
Operador/Prep. 1. ^a	46.110	33.594	79.704	3.182
Operador/Prep. 2. ^a -Grabadora 1. ^a	42.966	34.964	77.930	3.098
Grabadora 2. ^a	42.638	31.917	74.555	2.835
Grabadora 2. ^a	40.186	31.707	71.893	2.507

Art. 17. *Gratificaciones de verano 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 verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo, y serán abonadas como límite el 16 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

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

Durante las Navidades de 1986 y 1987, la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una Comisión del CI de Madrid participará en la elección del contenido a precio igual.

Art. 18. *Premio de vinculación a la Empresa.*-Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señala en los anexos del SAT y Talleres Madrid en la gratificación de verano.

Art. 19. *Subsidio de supervivencia.*-La Empresa concertará, exclusivamente a su cargo, un subsidio a favor de los familiares de los trabajadores y trabajadoras, que suponga la entrega a su fallecimiento de un capital proporcionado al sueldo total, al cónyuge o 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 rija en el momento del cese.

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad, el asegurado quedase incapacitado total y permanente, antes de cumplir el mismo la edad de setenta años, se hará efectivo el capital propio asegurado, y quedará extinguida la garantía para caso de muerte del mismo.

Si 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 por 100, y como mínimo 1.400.000 pesetas.

Los conceptos que a estos efectos se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del sueldo base, quinquenios, complemento personal por dedicación, 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 prima se abone en la gratificación de verano.

Art. 20. 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 que cumplan los diecinueve años, percibirán una ayuda, previa solicitud, y desde la fecha de la misma, de 1.750 pesetas mensuales, durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis, respectivamente.

Art. 21. Prendas de trabajo.—La Empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente dos monos, o dos trajes azules, o dos pantalones y un par de botas, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

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

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal 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.

Art. 23. Asistencia médica.—Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al Médico especialista recomendado por el Médico de la Empresa.

Art. 24. Adaptación al Convenio Provincial del Metal de Madrid.—Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos, de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalen en el Provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada 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 1 de enero de 1986.

Art. 25. Jornada Nochebuena y Nochevieja.—Las cuatro horas de uno de dichos días serán necesariamente puente recuperable.

La del otro día serán puente en los puestos de trabajo que no estén relacionados directamente con clientes como SAT, Almacén y Vendedores de H, Máquinas y Herramientas.

Art. 26. 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 16.

Art. 27. Comisión Paritaria.—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que se compondrá de un Presidente y cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último entre sus miembros respectivos. El Presidente de la Comisión será la persona que reglamentariamente designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Los Vocales que componen esta Comisión son los siguientes señores:

Vocales sociales:

Don Agustín Ortega Burgos.
Doña María Reyes Oimedillas Galicia.

Suplentes:

Don José Jackson Nieto.
Don Jesús Matorras Navarro.

Vocales económicos:

Doña Francisca Armesilla Vega.
Don Adolfo López Pírez.

Suplentes:

Don Francisco Montero Toledo.
Don Diego García Vera.

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 DE REVISION

Las tablas salariales para el año 1986 se incrementarán en un 8,5 por 100 sobre las vigentes al 31 de diciembre de 1985, una vez actualizadas en el 1,1 por 100, según anexo sobre cláusula de revisión, diferencia entre el IPC previsto y el realmente establecido por el INE para el año 1985, 8,1 por 100. Se efectuará la revisión semestral, si procede, en la diferencia que existiese entre el IPC establecido por el INE al 30 de junio de 1986 y el 4,25 por 100 con efectos desde el 1 de julio de 1986. Al 31 de diciembre de 1986 las tablas salariales que figuran en el texto del Convenio se ajustarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

El IPC real diciembre de 1986, establecido por el INE, menos 8,5 por 100 más el porcentaje de revisión semestral, de haberse producido, partido por dos. Este ajuste no será inferior a las tablas salariales incrementadas con la revisión semestral ni superior al IPC real de 1986.

Las tablas del Convenio ajustadas, si procede, al 31 de diciembre de 1986 se revisarán el día 1 de enero de 1987 en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año. Se efectuará una revisión semestral, si procede, en la diferencia entre el IPC establecido por el INE al 30 de junio de 1987 y la mitad del IPC previsto por el Gobierno para el año 1987. Transcurrido el año 1987 se actualizarán las tablas incrementándolas, si hubiere lugar, de acuerdo con la siguiente fórmula:

IPC real establecido por el INE al 31 de diciembre de 1987, menos IPC previsto por el Gobierno para dicho año 1987 más el porcentaje de revisión semestral, de haberse producido, dividido por dos. Para el ajuste de 1987 se adoptará el mismo criterio indicado para 1986.

En todo caso el incremento o incrementos que resulten por aplicación de tales revisiones serán siempre absorbibles con los pluses voluntarios «ad personam» en cada trabajador.

ANEXO DE TALLERES MADRID

Artículo 1.º

a) Prima a la producción del personal sujeto a medición.

A estos efectos se establecen tres puntos de referencia que son:

Rendimiento 75, sin incentivo.

Rendimiento 84,37, prima del 25 por 100.

Rendimiento 100, prima del 50 por 100.

A partir del 1 de enero de 1986, 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 personal obrero, sin medición de tiempo.

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

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

La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la Empresa pueda actuar con 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.

Art. 3.º *Procedimiento de medición de 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 y como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el periodo de su vigencia, en ambos casos, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

a) Rendimiento mínimo exigible: Se considera como actividad o rendimiento mínimo exigible el 75. Durante el periodo de adaptación a otro puesto de trabajo, que nunca será superior a quince días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (80 por 100 del rendimiento mínimo), pagándose entonces con el 25 por 100 correspondiente al rendimiento normal o correcto.

b) Rendimiento normal o correcto: Se considera actividad normal el aumento en productividad de un 12,5 por 100 sobre el mínimo exigible, equivalente a 84,37 puntos CREA.

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

Art. 8.º *Tiempos de espera.*—Tendrán esta consideración los tiempos en que, por causas ajenas a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador 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 de que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

Art. 9.º *Hoja de trabajo.*—Cada trabajador cumplimentará la hoja de trabajo, en la que se detallarán las labores realizadas, tiempo de espera, motivos, hora de comienzo, horas 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. Falsar voluntariamente la información de este documento será considerado como falta muy grave.

Art. 10. *Valoración de la calidad y cantidad de trabajo.*—A la vista de la hoja de trabajo, si el mismo ha sido desarrollado dentro de los límites de calidad exigidos, se valorará el tiempo real útil desarrollado de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Art. 11. *Primas e incentivos.*—Tendrá la consideración de prima e incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo 6.º, y cuya valoración definen los artículos 14 y 17 según tablas.

Art. 12. *Revisión de valores.*—Los valores de trabajo establecidos para cada una de las diferentes operaciones de la Empresa serán revisables cuando varien las circunstancias que concurrieron 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.

Art. 13. *Disminución voluntaria y continuada de rendimientos.*—Si el trabajador no obtuviere 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.

Art. 14. *Retribución en supuestos de enfermedad común y permisos reglamentariamente retribuidos.*—Durante los días de ausencia por las causas citadas, se abonarán las cantidades que figuran en las tablas de salarios del artículo 15 y además, por cada día laborable de lunes a viernes, se abonarán las cantidades que figuran en las tablas para este concepto, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 25 de este Convenio.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA», 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 15 y el correspondiente plus al puesto.

2. *Plus al puesto.*—Para el plus al puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 16) 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 a la rama administrativa.

Por siete avisos terminados: Sueldo Convenio + 18.588 pesetas.

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 rebase las siete, recibirá un premio de 281 pesetas.

Se abonarán 105 pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 33 pesetas para cobro de desplazamiento de garantía.

Se abonarán 281 pesetas por entregas y retiradas.

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

H	Premio
2,000	25.000
2,500	30.000
3,000	35.000
4,000	55.000
5,000	65.000
6,000	70.000
7,000	75.000
8,000	85.000

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 322 pesetas por cada cambio de grupo y 481 pesetas por cada cambio de compresor.

5. Reparaciones de Taller.—El Jefe de Taller o Encargado, junto con el Comité de Centro o Delegado de Personal, fijará los tiempos necesarios para la realización de las reparaciones.

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

- A) Cuyo premio mensual será de: 23.234 pesetas.
- B) Cuyo premio mensual será de: 18.588 pesetas.
- C) Cuyo premio mensual será de: 11.619 pesetas.
- D) Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes de la rama 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 5 por 100), las gratificaciones de verano, Navidad y vacaciones, se abonarán a los reparadores a domicilio, 18.588 pesetas, y a los de taller, 23.234 pesetas.

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

9. Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT o los suyos propios quedarán asegurados durante dieciocho meses para la eventualidad de la retirada del permiso de conducir, de forma que no sufran sus ingresos en cuanto al premio individualmente contratado. Este seguro no tendrá validez en los casos de imprudencia temeraria o de mayor responsabilidad penal. Estos mismos reparadores recibirán anualmente 14.000 pesetas 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 por 100 mensual, se tramitará una amonestación por escrito y en caso de reincidencia se aplicará la legislación vigente en toda su amplitud.

12. En los casos de órdenes de trabajo que no se puedan realizar por falta de material pero que se le den al técnico por parte de su Jefe respectivo debidamente firmadas por estimar 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 diecisiete U. D. T. y que estén cobradas en su totalidad, se contarán como aviso y medio.

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

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

ANEXO SOBRE MONTADORES FIJOS

Artículo 1.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral se fijará en cada Centro de trabajo, dentro de las siguientes pautas:

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

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

Cuando este personal se encuentre destinado en otro Centro de trabajo de AEG se ajustará al horario del mismo.

Art. 2.º *Viajes y búsqueda de alojamiento*.—Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril, primera clase, o autobús, primera clase. Excepcionalmente y previa autorización podrán realizarse:

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

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

Los viajes realizados en un radio de 350 kilómetros contando desde Madrid o el anterior trabajo serán computados como ocho horas ordinarias, salvo en los casos en que este tiempo se demuestre que es insuficiente, en los cuales se fijará previamente el tiempo a computar.

En los desplazamientos cuya distancia sea superior a 350 kilómetros, se computarán once horas en el viaje de ida y nueve en el viaje de vuelta, salvo en los casos en que este tiempo se demuestre que es insuficiente, en cuyo caso se fijará previamente el tiempo a computar.

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

Art. 3.º *Formación/ascensos*.—El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen mando o confianza.

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

Art. 4.º *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.

Art. 5.º *Prendas de trabajo*.—Se entregarán tres monos al año, como límite, en el mes de febrero, con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

Art. 6.º *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.

Art. 7.º *Sueldos y dietas*.—En caso de enfermedad o accidente de trabajo se percibirán las correspondientes dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a quince días.

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

Art. 8.º *Reconocimiento médico*.—Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados.

Art. 9.º *Pluses*.—El actual plus de altura o en su defecto de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc., se compensará según la Ordenanza del Metal.

Art. 10. *Venta 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.

Categorías	Sueldo base	Comp. pers. mfn. dedic.	Total	Quinquenios	Valor hora	Dietas
Maestro Industrial	45.226	45.415	90.641	3.192	582,74	3.672
Encargado	39.802	42.542	82.344	2.632	480,34	3.313
Oficial de primera Jefe Equipo	1.561	994	2.555	76,85	447,12	3.018
Oficial de primera	1.300	1.013	2.313	76,85	404,78	2.877
Oficial de segunda	1.264	1.017	2.281	72,39	399,17	2.877
Oficial de tercera	1.220	1.025	2.245	69,87	392,88	2.877

Suplemento dietas para desplazamientos cortos:

- Viajes de uno a cinco días de duración: 1.112 pesetas diarias.
- Viajes de uno a doce días de duración: 778 pesetas diarias.