

Apellidos y nombre	Duración prórrogas - Meses
20. Rebolledo Vicente, Francisca	12
21. García Moreno, Eduardo	12
22. Giobellina Brumana, Fernando	12
23. Reche Moreno, Angelina	12
24. Nagy, Istvan	4
25. Arapis, Gerasine	12
26. Kidger, Mark	12

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15231 *ORDEN de 18 de mayo de 1988 por la que se autoriza la absorción de «Mutua de Burriana» Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 146, por «MAPFRE», Mutua Patronal de Accidente de Trabajo número 61.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «MAPFRE», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 61 -con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Madrid, carretera de Majadahonda a Pozuelo de Alarcón, kilómetro 3,5- absorba a «Mutua de Burriana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 146 -con ámbito de actuación provincial y domicilio social en Burriana (Castellón), calle San Bartolomé, número 25, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos reglamentarios previstos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos adoptados al efecto;

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación.

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Autorizar, con efectos de 1 de junio de 1988, la absorción por «MAPFRE», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 61, de «Mutua de Burriana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 146, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.-La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal que se extingue.

Tercero.-El ámbito de actuación territorial de la mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Cuarto.-Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la mutua absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la mutua absorbida, debiendo continuar dichos depósitos a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hasta tanto no se solicite su regularización.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 18 de mayo de 1988.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

15232 *RESOLUCION de 19 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra,

por el Comité Intercéntricos de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 19 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes negociadoras.*-La representación económica será designada por la Dirección de la Empresa.

Los Comités del 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.

Art. 2.º *Objeto y adaptación de la negociación.*-La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

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 homogénea.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial del Metal de Madrid se modificaran en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1988.

Art. 3.º *Ámbito 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 *Ámbito 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 *Ámbito temporal.*-La vigencia del presente Convenio se establece por dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1988 y concluyendo el 31 de diciembre de 1989, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde 1 de enero de 1988.

Art. 6.º *Denuncia o prórroga.*-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. 7.º *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*-Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria, que se compondrá de 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.

Los Vocales que componen esta Comisión son los siguientes:

Vocales sociales:

Don Agustín Ortega Burgos.
Doña María Reyes Olmedillas Galicia.

Suplentes:

Don José Jackson Nieto.
Don Jesús Matorras Navarro.

Vocales económicos:

Doña Francisca Armesilla Vega.
Don Diego García Vera.

Suplentes:

Don José Miguel Gil Ortiz.

Doña María Antonia González Sánchez.

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.

CAPITULO II

Ingresos, período de prueba, clasificaciones y ascensos

Art. 8.º *Ingresos del personal.*—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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.º del anexo de Montajes.

Art. 9.º *Período de prueba.*—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 período de prueba.

La clasificación profesional anterior se ajustará como hasta ahora a la descripción existente en el anexo I de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970.

Art. 10. *Clasificaciones profesionales.*—Se mantendrán en vigor las mismas del Convenio de 1986.

Art. 11. *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 hacerlo y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

CAPITULO III

Jornadas, descansos y licencias

Art. 12. *Jornada de trabajo:*

12.1 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.

12.2 Las cuatro horas de uno de los días de Nochebuena y Nochevieja 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 VK, Máquinas y Herramientas.

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 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 laborales
De uno a cinco años	Veintiún días.
De quince a veinticinco años.	Veintidós días.
De veinticinco a cuarenta años.	Veinticuatro días.
Más de cuarenta años	Veinticinco días.

Salvo para el personal de AF (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.*—Los productores tendrán derecho a las licencias retribuidas que se establecen en el artículo 60 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. No obstante, en caso de matrimonio la licencia retribuida será de quince días naturales.

Los trabajadores tendrán derecho a las licencias retribuidas tipificadas en el artículo 37 del estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes de nuestro Ordenamiento jurídico.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 16. *Estructura salarial.*—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 siguientes tablas:

PERSONAL OBRERO (EXCEPTO TALLERES MADRID, MONTAJES Y SAT)

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Oficial primera Je. eq.	1.777	1.393	3.170	87,51
Oficial primera	1.480	1.413	2.893	87,51
Oficial segunda	1.437	1.375	2.812	82,43
Oficial tercera	1.388	1.359	2.747	79,55
Especialista	1.385	1.334	2.719	76,86
Especialista Almacén	1.385	1.359	2.744	76,86
Mozo Especialista	1.385	1.310	2.695	76,86
Mozo Esp. Almacén	1.385	1.281	2.666	76,88
Peón	1.339	1.351	2.690	73,92
Aprendiz cuarto año	724	1.255	1.979	-
Aprendiz tercer año	724	1.109	1.833	-

PERSONAL OBRERO DEL SAT (DOMICILIO)

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Oficial primera	1.480	816	2.296	87,51
Oficial segunda	1.437	774	2.211	82,43
Oficial tercera	1.388	771	2.159	79,55
Especialista	1.385	730	2.115	76,86
Mozo Esp. Almacén	1.385	730	2.115	76,86
Peón	1.339	726	2.065	73,92
Aprendiz cuarto año	724	1.255	1.979	-
Aprendiz tercer año	724	1.109	1.833	-

PERSONAL OBRERO DEL SAT (TALLER)

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Oficial primera	1.480	809	2.289	87,51
Oficial segunda	1.437	766	2.203	82,43
Oficial tercera	1.388	763	2.151	79,55
Especialista	1.385	722	2.107	76,86
Mozo Esp. Almacén	1.385	722	2.107	76,86
Peón	1.339	717	2.056	73,92
Aprendiz cuarto año	724	1.255	1.979	-
Aprendiz tercer año	724	1.109	1.833	-

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un plus al puesto de 8.460 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto. El personal obrero del almacén percibirá mensualmente por dicho plus 8.460 pesetas.

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

PERSONAL SUBALTERNO

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Almacenero	42.230	40.110	82.340	2.604
Almacenero del Almacén *	42.230	39.350	81.580	2.604
Vigilante	40.540	41.800	82.340	2.546
Ordenanza	40.188	42.152	82.340	2.546
Portero	40.188	42.152	82.340	2.546
Conserje	42.885	39.455	82.340	2.725
Telefonista	40.188	42.152	82.340	2.546
Chofer Turismo	43.760	41.628	85.388	2.876
Chofer Camión	44.490	42.033	86.523	2.939
Chofer Camión Almacén *	44.490	41.614	86.104	2.939

* Estas categorías tienen un plus al puesto de 8.640 pesetas.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Jefe primera	55.676	44.278	99.954	4.089
Jefe segunda	52.548	39.232	91.780	3.630
Oficial primera	48.545	38.266	86.811	3.240
Oficial segunda	45.761	38.612	84.373	2.863
Auxiliar	42.278	40.060	82.338	2.629
Viajante	48.545	37.258	85.803	2.921
Aspirante diecisiete años	21.613	33.244	54.857	-
Aspirante dieciséis años	21.613	31.782	53.395	-

PERSONAL TÉCNICO

Categorías	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
<i>Técnicos de Taller</i>				
Jefe Taller	55.415	48.959	104.374	4.293
Maestro Taller	49.331	40.961	90.292	3.537
Maestro segunda	48.283	40.907	89.190	3.474
Encargado	45.325	41.486	86.811	2.997
Encargado SAT *	45.325	31.251	76.576	2.997
<i>Técnicos de Oficina</i>				
Del. Proy.	53.503	40.482	93.985	3.761
Del. primera	48.545	38.266	86.811	3.240
Del. segunda	45.761	38.612	84.373	2.863
Calculador	42.278	40.060	82.338	2.629
Rep. Planos	40.280	42.058	82.338	2.546
<i>Técnicos de Organización</i>				
Jefe primera	55.676	44.278	99.954	4.089
Jefe segunda	52.548	39.232	91.780	3.630
Téc. Org. primera	48.545	38.266	86.811	3.240
Téc. Org. segunda	45.761	38.612	84.373	2.863
Auxiliar Org.	42.278	40.060	82.338	2.629
<i>Técnicos titulados</i>				
Ingeniero Superior o Licenciado	67.072	63.123	130.195	5.502
Perito o Ing. Téc.	63.767	57.427	121.194	5.082
Graduado Social	63.767	57.427	121.194	5.082
Maestro Industrial	51.502	40.394	91.896	3.634

* Esta categoría tiene un plus al puesto de 8.640 pesetas.

PERSONAL CENTRO DE CÁLCULO

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Jefe Prod. Datos	64.043	58.991	123.034	5.161
Jefe Anal. Func. Org.	61.299	55.145	116.444	4.855
Jefe Program.	57.388	52.465	109.853	4.547
Jefe Operación	56.223	47.038	103.261	4.238
Jefe Prep. Anal. Fun. org. primera	55.676	44.278	99.954	4.089
Jefe Grabación	53.802	43.023	96.825	3.931
Anal. Func. Org. segunda	53.716	42.161	95.877	3.877
Programador primera	53.310	40.680	93.990	3.776
Programador segunda	52.508	38.648	91.156	3.623
Operador /Prep. primera	48.928	40.339	89.267	3.528
Operador /Prep. segunda	48.554	37.290	85.844	3.228
Grabador segunda	45.763	37.468	83.231	2.855

PERSONAL OBRERO TALLERES MADRID

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios
Jefe Equipo	1.661	1.050	2.711	97,78
Oficial primera	1.384	1.050	2.434	97,78
Oficial segunda	1.344	1.020	2.364	92,61
Oficial tercera	1.302	1.011	2.313	87,05
Especialista	1.299	991	2.290	84,67
Peón	1.251	1.024	2.275	79,18
Aprendiz cuarta	673	1.139	1.812	-
Aprendiz tercera	673	966	1.639	-

PERSONAL MONTAJES

Categoría	Sueldo base	Complemento pers. mínimo dedicación	Total	Quinquenios	Valor hora
Maestro Ind.	51.502	51.715	103.217	3.634	604,25
Encargado	45.325	48.639	93.964	2.997	553,09
Oficial primera Je.	1.778	1.152	2.930	87,50	519,58
Oficial primera	1.480	1.212	2.692	87,50	480,20
Oficial segunda	1.439	1.222	2.661	82,43	474,95
Oficial tercera	1.388	1.236	2.624	79,55	469,00

DIETAS

Categoría	Alojamiento y desayuno	Almuerzo	Cena	Total
Maestro I.	2.400	950	800	4.150
Encargado	1.990	950	800	3.740
Oficial primera Je.	1.660	950	800	3.410
Oficial primera	1.500	950	800	3.250
Oficial segunda	1.500	950	800	3.250
Oficial tercera	1.500	950	800	3.250

Suplemento en viajes de uno a quince días: 1.256 pesetas.
Suplemento en viajes de uno a doce días: 878 pesetas.

Art. 17. *Incremento salarial*.—Incremento 5,5 por 100 sobre las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1987, y para 1989, en el porcentaje que resulte sumando dos puntos al IPC previsto por el Gobierno.

Art. 18. *Revisión salarial*.—Las tablas de Convenio se revisarán el 1 de enero de 1989, en el supuesto de que el IPC real publicado por el INE para 1988 fuese superior al 5,5 por 100, siendo el posible incremento el exceso del indicado 5,5 por 100.

En el caso de que llegado el 1 de enero de 1990 el IPC real publicado por el INE para 1989 fuese superior al resultado del previsto y dos puntos más, se revisará el incremento en los mismos términos antedichos.

En todo caso, las revisiones tendrán efecto retroactivo al 1 de enero del año de que se trate.

Art. 19. *Garantía personal, compensación y absorción de mejoras*:

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

19.2 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. 20. *Gratificaciones extraordinarias*.—El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las citadas fechas.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, la de verano 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 1988 y 1989, 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. 21. *Premios de antigüedad y de vinculación a la Empresa*:

21.1 Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal, se computarán para lo 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.

En el caso de aquellos eventuales que pasaran a fijos, se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato, siempre que no existiese solución de continuidad con los siguientes contratos.

21.2 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.

Igualmente en concepto de la llamada «ayuda para invitaciones» la Empresa abonará a los trabajadores afectados por el párrafo anterior:

En 1988: 65.000 pesetas.

En 1989: 70.000 pesetas.

Art. 22. *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. 23. *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 batas o dos pantalones y un par de botas, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Art. 24. *Ayudas complementarias*:

24.1 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 diecinueve años, percibirán una ayuda, previa solicitud, y desde la fecha de la misma, de 2.000 pesetas mensuales durante 1988, y 2.200 pesetas mensuales, durante 1989, en 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.

24.2 Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al médico especialista recomendado por el Médico de Empresa. En caso de larga enfermedad se abonará la segunda visita también.

Art. 25. *Seguro colectivo de vida*.—La Empresa continuará concertando, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores y beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer, y de las que cada trabajador dispone en su correspondiente certificado individual del seguro.

En todo caso, el capital asegurado será del 130 por 100, y como mínimo 1.550.000 pesetas sobre los conceptos retributivos anuales que a continuación se expresan:

a) Para empleados:

Sueldo base.
Complemento mínimo dedicación.
Complemento personal dedicación.
Quinquenios.
Plus al puesto, si procede.

b) Para obreros:

Idénticos conceptos retributivos que los antedichos.
Un importe equivalente al que le correspondería a su categoría profesional por plus al puesto.
El importe que en concepto de prima se abona en la gratificación de verano.

CAPITULO V

Representación social

Art. 26.1 *Competencias del Comité de Centros y Delegados de Personal*:

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.

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.

Si la Empresa procediese a 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.

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

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.

26.2 Local:

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.

26.3 Horas sindicales:

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.

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.

En casos excepcionales se podrá contemplar la posibilidad de acumulación de horas sindicales.

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.

26.4 Tablón de anuncios:

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. En todo caso todas las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

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.

26.5 Comité Intercentros:

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

SAT Madrid: Uno.
Almacén Central de Madrid: Uno.
AF Obreros: Dos.
AF Empleados: Uno.
Central: Cuatro.
Montadores: Uno.
Barcelona: Uno.
Bilbao: Uno.
Sevilla: Uno.
Valencia: Uno.

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.

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

26.6 En todo lo no previsto en el articulado de este capítulo rigen las disposiciones legales vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordantes).

CAPITULO VI

Reglamentos

Art. 27. *Becas y ayuda a estudios.*—Se regulará conjuntamente con la Empresa y el Comité Intercentros sobre la base de los anteproyectos elaborados por ambas partes antes de junio de 1988.

Art. 28. *Formación.*—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.

La Empresa comunicará al Comité el proyecto de formación para los años 1988 y 1989 antes de su inicio. Se exceptúa la formación a personal directivo.

La Empresa facilitará resumen de las actividades realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación, a ser posible, con carácter trimestral.

CAPITULO VII

Faltas del empresario y de los trabajadores

Art. 29. *Faltas.*—En tanto no se publiquen disposiciones legales concretas sobre faltas del empresario y de los trabajadores, y aun cuando desde el 1 de enero de 1988 ha quedado derogada la Ordenanza de Trabajo la Industria Siderometalúrgica, las partes negociadoras acuerdan considerar con efecto los artículos de la misma aplicables en dicha materia, inclusive el artículo 99.

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 1988, los valores o rendimiento 100, para las distintas categorías por hora efectivamente trabajada, serán los 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 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 completarse y perfeccionarse 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 período de su vigencia, en ambos casos, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 4.º *Unidad de medida.*—Para determinar la calidad y cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo anterior se considerará como unidad de medida el minuto, que es la cantidad de trabajo útil 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 este concepto estará comprendida entre cero y cien.

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

a) Rendimiento mínimo exigible: Se considera como actividad o rendimiento mínimo exigible el 75. Durante el período de adaptación a otro puesto de trabajo, que nunca será superior a quince días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (30 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 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 que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

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

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 19 y cuya valoración definen los artículos 14 y 20, según tablas.

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

- Mecanización.
- Cambio de método operatorio.
- Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso.
- Cambio 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.

Anexo al Convenio Colectivo Interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», para el personal obrero reparador del Servicio de Asistencia Técnica

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

1. *Retribución.*—La retribución estará de acuerdo con la categoría profesional según las tablas del Convenio Colectivo, artículo 16, y el correspondiente plus al puesto.

2. *Plus al puesto.*—Para el plus al puesto reflejado en 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) Reparación material H:

- Por cinco avisos terminados: Sueldo Convenio.
- Por seis avisos terminados: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama administrativa.
- Por siete avisos terminados: Sueldo Convenio + 21.168 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 rebasa las siete recibirá un premio de 350 pesetas.

Se abonarán 113 pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 35 pesetas para cobro o desplazamiento de garantía.

Se abonarán 350 pesetas por entregas y retiradas. Los importes cobrados en cómputo anual devengan premios de acuerdo con la siguiente escala:

H.	Premio Pesetas
2.110	26.375
2.637	31.650
3.165	36.925
4.220	58.025
5.275	68.575
6.330	73.850
7.385	79.125
8.440	89.675

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 340 pesetas por cada cambio de grupo y 507 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 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 26.457 pesetas.
- B. cuyo premio mensual será de 21.168 pesetas.
- C. cuyo premio mensual será de 13.230 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 21.168, y a los de Taller, 26.457.

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 el premio individualmente contratado. Este seguro no tendrá validez en los casos de imprudencia temeraria o de mayor responsabilidad penal. Estos mismos reparadores recibirán anualmente 20.000 pesetas para poder pagar 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 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 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 particular a partir de las 17 UDT y que estén cobradas en su totalidad, se contarán como aviso y medio.

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

Anexos 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 el 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:

- En coche particular, abonándose el coste equivalente al transporte en ferrocarril, en primera clase, más los taxis necesarios.
- 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 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 capítulo VI, artículo 27, del vigente Convenio.

Art. 4.º *Cambios de puestos de trabajo.*—Los montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT, en MT 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.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

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 derogada 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 de Personal.

15233 RESOLUCION de 19 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de prórroga de la vigencia del articulado y de la revisión de las tablas salariales para 1988 del Convenio Colectivo de la Empresa «Montreal, Sociedad Anónima».

Visto el escrito con el acuerdo de prórroga de la vigencia del articulado y de la revisión de las tablas salariales para 1988 del Convenio Colectivo de la Empresa «Montreal, Sociedad Anónima» (Resolución aprobatoria de esta Dirección General de 20 de octubre de 1987, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 6 de noviembre). Dicho

acuerdo fue suscrito el día 8 de abril de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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 acuerdo 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, 19 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Montreal, S. A.».

ACUERDO DE PRORROGA DE LA VIGENCIA DEL ARTICULADO Y REVISIÓN DE LA TABLA SALARIAL PARA 1988 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MONTREAL, SOCIEDAD ANONIMA»

Reunidos el día 8 de abril de 1988 en Madrid el Pleno del Comité de Empresa de «Montreal, Sociedad Anónima», con los representantes de la misma, ambas partes, reconociéndose la necesaria capacidad de actuar, acuerdan:

1.º Prorrogar la vigencia del articulado del Convenio Colectivo de la Empresa, firmado el 10 de abril de 1985.

2.º Aprobar la tabla salarial anexa, con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1988.

ANEXO

Tabla de retribuciones y categorías

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
SUELDOS MENSUALES			
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingenieros y asimilados	101.321	25.099	126.420
Peritos y asimilados	95.634	23.739	119.373
<i>Técnicos no titulados</i>			
Encargados generales	79.985	19.784	99.769
Encargados A	77.250	19.142	96.392
Encargados B	72.466	17.979	90.445
<i>Técnicos de oficina</i>			
Técnico de Organización 1.ª	71.004	17.591	88.595
Técnico de Organización 2.ª	66.515	15.815	82.330
Delineante 1.ª	71.004	17.591	88.595
Delineante 2.ª	66.515	15.815	82.330
Calculador	62.961	15.076	78.037
<i>Administrativos</i>			
Jefe Administrativo	79.985	19.785	99.770
Oficial 1.ª Administrativo	71.004	17.591	88.595
Oficial 2.ª Administrativo	66.515	15.815	82.330
Auxiliar Administrativo	62.942	15.076	78.018
<i>Subalternos</i>			
Ordenanzas	62.942	15.076	78.018
Aspirantes diecisiete años	42.785	9.261	52.046
Aspirantes dieciséis años	40.438	8.771	49.209
Incentivo por día efectivamente trabajado			
SUELDOS DIARIOS			
Capataz-Jefe de Equipo	2.266	1.030	3.296
Oficial 1.ª	2.266	1.030	3.296
Oficial 2.ª	2.127	925	3.052
Oficial 3.ª A	2.071	871	2.942
Oficial 3.ª	2.031	855	2.886
Especialista A	1.865	840	2.705
Especialista B	1.805	816	2.621
Peón	1.739	317	2.056