

Categoría	Salario base de ordenanza mes (1)	Plus de convenio mes (2)	Retribución de convenio mes (3)	Retribución de convenio anual mes por 14 (4)
6. Almaceneros, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de cambios y conductores de máquinas automótiles (N. «a»)	56.930	49.159	106.089	1.485.246
Almaceneros, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de cambios y conductores de máquinas automótiles (N. «b»)	56.930	52.812	109.742	1.536.388
7. Capataces de peones, Capataces de especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de 2.ª, Oficiales de 2.ª administrativos y Técnicos de Organización de 2.ª (N. «a»)	57.200	63.493	120.693	1.689.702
Capataces de peones, Capataces de especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de 2.ª, Oficiales de 2.ª administrativos y Técnicos de Organización de 2.ª (N. «b»)	57.200	66.277	123.477	1.728.678
8. Encargados, Oficiales de 1.ª administrativos, Técnicos de Organización de 1.ª y Delineantes de 1.ª	57.670	83.668	141.338	1.978.732
9. Contramestres, Maestros de taller, Maestros industriales, Oficiales de 1.ª Administrativos (Jefes grupo administrativo), Oficiales 1.ª administrativos (Delegados Comerciales), Oficiales de 1.ª administrativos (Secretario Dirección general con idioma), Técnicos Organización de 1.ª (jefes grupo técnico), Técnicos Organización de 1.ª (Delegados Posventa, Delegados Piezas de Recambio y Delegados Comercio)	58.170	102.039	160.209	2.242.926
10. ATS, Ingenieros Técnicos, Maestros de taller (Responsables de taller), Maestros industriales (Responsables de Taller), Jefes de 2.ª administrativos, Jefes Organización de 2.ª y Analistas Programadores y de Sistemas	60.230	117.778	178.008	2.492.112
11. Ingenieros Técnicos (Adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados superiores, Jefes de 2.ª administrativos (Adjuntos a Jefe de Servicio o a Directores Regionales), Jefes de Organización de 2.ª (Adjuntos a Jefe de Servicio, Jefes Administrativos de 1.ª y Jefes de Organización de 1.ª	60.790	133.469	194.259	2.719.626

Escala III. Ventas con comisión

Categoría	Salario base de ordenanza mes (1)	Plus de convenio mes (2)	Retribución de convenio mes (3)	Retribución de convenio anual mes por 14 (4)
1. Auxiliares (vendedores que no tasan y vendedores en formación)	56.930	37.875	94.805	1.327.270
2. Oficiales de segunda (vendedores confirmados)	57.200	43.717	100.917	1.412.838
3. Oficiales de primera (Jefes de grupo de ventas)	57.670	63.340	121.010	1.604.140
4. Jefes de segunda (Jefes de ventas de tres o más grupos)	58.360	92.559	150.919	2.112.866

18297 RESOLUCION de 6 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del X Convenio Colectivo de la Empresa «Centros de Asistencia Técnica E.S.T., Sociedad Anónima».

Visto el texto del X Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Centros de Asistencia Técnica E.S.T., Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1992, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su presentación, y de otra, por los Delegados de Personal 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 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, 6 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO DE «CENTROS DE ASISTENCIA TECNICA E.S.T., SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación a los centros de trabajo de «Asistencia Técnica de E.S.T., Sociedad Anónima» (antes IX Convenio Colectivo «Centros Comerciales y de asistencia Técnica de IBELSA, Sociedad Anónima»), que se hallen en el ámbito nacional (excepto el centro de trabajo de Alcalá de Henares) o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «E.S.T., Sociedad Anónima», de los centros de trabajo antes citados (artículo 1.º), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y delegados de cada Centro de Asistencia Técnica.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1992, salvo, los efectos económicos que se desprenden del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1992.

Art. 4.º *Prórroga*.—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

Art. 5.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales, un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6.º *Absorción de mejoras*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente con-

sideradas, y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7.º *Comisión de vigilancia del Convenio.*—Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros, que se menciona en el artículo 9.º, y tres de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de Vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los Centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a 48 horas, e indicando los temas a tratar.

Art. 8.º *Publicación y publicidad.*—Una vez firmado por ambas partes se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a 30 días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de 15 días desde su ingreso.

Art. 9.º *Comité Intercentros.*—Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante 1992, podrán reunirse en ocho ocasiones cada año con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de Empresa, con una antelación de 48 horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarse como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en la que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la Empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrán 30 horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes seis miembros y 20 horas los demás miembros del Comité.

Se podrá acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o varios de ellos.

Como máximo en el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal de Asistencia Técnica (de los Centros de Trabajo a que hace referencia el artículo 2.º del presente Convenio colectivo), para formar la Comisión Negociadora del Convenio, o en su defecto nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la Empresa.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la Empresa.

Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité Intercentros se reunirán trimestralmente con miembros de la Dirección de la Empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene.

CAPITULO II

Principios de organización

Art. 10. *Organización práctica del trabajo.*—La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Sistemas de primas e incentivos.*—Como Anexo número 1 al presente Convenio se incluyen los Sistemas de Incentivos de Asistentes Técnicos.

Según lo acordado en el IX Convenio colectivo y en los términos establecidos en el mismo, y que dice textualmente: «Ambas partes se comprometen a crear una Comisión Técnica formada por ocho miembros—cuatro de la Dirección y cuatro de la parte Social— que negociarán un nuevo Sistema de Incentivos de Asistencia Técnica entre el 1 de febrero y el 30 de marzo de 1991. Los miembros de dicha comisión pertenecerán a la plantilla de la Empresa.

Durante los meses de junio y septiembre de 1990 se reflejará en las relaciones de intervención el tiempo y horario real de presencia de Asistente Técnico en casa del usuario.

La Comisión Técnica conocerá los datos resultantes que se desprendan del punto anterior, así como los Sistemas de Incentivos vigentes en ese momento del personal afectado por el presente Convenio.

Las partes se comprometen a finalizar la negociación del nuevo Sistema de Incentivos de Asistentes Técnicos, actualmente en proceso.

Art. 12. *Jornada laboral.*—El número de horas de trabajo durante 1992 para todo el personal a que afecte el presente Convenio, será de 1.745 horas anuales.

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo pactadas en este Convenio incidirán proporcionalmente en los objetivos establecidos.

En cada uno de los Centros de Trabajo, conjuntamente los representantes de los trabajadores con el representante de la Empresa de cada Centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada Centro de Trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Durante los meses de noviembre de cada año, en reunión conjunta de la Dirección de la Empresa, representantes de los trabajadores y el Comité Intercentros, fijarán las directrices generales para la confección en cada Centro de Trabajo del calendario laboral.

Art. 13. *Jornada de productividad.*—Para facilitar que el Asistente Técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente Técnico que realice el 100 por 100 de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda una vez cubierto el 100 por 100 del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de esta circunstancia.

Cuando la diferencia de finalización de la jornada laboral sea aproximadamente igual o menor al tiempo invertido en la comida no será preciso informar.

El tiempo real de presencia del Asistente Técnico en casa del usuario se reflejará en la R.I. (Relación de Intervención) (según Real Decreto 58/1988, de 29 de enero, sobre protección del consumidor en el servicio de reparación de aparatos de uso doméstico).

La no coincidencia del horario puesto en relación de intervención con el horario real no será motivo de sanción alguna.

Art. 14. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones será de 24 días laborables (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este periodo, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 17 días laborables en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero, se negociarán en cada Centro los turnos de vacaciones.

I.L.T. *Vacaciones.*—Los trabajadores que encontrándose de baja por I.L.T. durante el periodo de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

- Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.
- Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde 30 días antes del disfrute de las vacaciones.
- Maternidad.

En todos los casos se pondrá de acuerdo la Empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar acuerdo, intervendrá la Comisión de Interpretación de Convenio.

Criterios de elección de fecha.—A estudiar conjuntamente.

Art. 15. *Valoración puestos de trabajo.*—Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones del personal de staff, funcionará la Comisión de Valoración, formada por dos miembros del Comité Intercentros y técnicos de la Empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

Art. 16. *Desplazamientos.*—Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su Centro de Trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros 15 días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo «a posteriori», reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

Art. 17. *Licencias.*—El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone.

- 18 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o su cónyuge.
- 2 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- 2 días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.

- 3 días laborables por alumbramiento de su esposa.
- 2 días laborables por traslado de domicilio habitual.
- 1 día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- En caso de maternidad, se estará a la legislación vigente.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de 5 días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Art. 18. *Programación de cursos teórico-prácticos.*-La empresa impartirá cursos teórico-prácticos al personal afectado por el presente Convenio durante el primer cuatrimestre del año 1992. Dicha formación tendrá como objeto que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

La Dirección con suficiente antelación escuchará del Comité Inter-centros las sugerencias e ideas que dicho Comité considere convenientes para el desarrollo de los cursos.

La Dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 19. *Principios generales.*-Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I.-Personal técnico titulado.
- II.-Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III.-Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV.-Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V.-Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo los empleados con la consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título, recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Art. 20. *Promoción y progresión del personal.*

1. *Promoción.*-Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier Delegación de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los representantes del personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la Empresa.

2. *Progresión.*-Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) Valoración de puestos de trabajo: Se estará a la valoración.
- b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

Art. 21. *Periodo de adaptación.*-En los casos de promoción existirá un periodo de adaptación, al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el periodo de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto pero el periodo de adaptación será de tres meses.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 22. *Conceptos que integran las retribuciones.*-Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Complementos

Art. 23. *Salario Base.*-Se consideran salarios base (1992) los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (Anexo número 2).

Art. 24. *Cláusula de revisión e incremento salarial.*-Año 1992: El incremento salarial para 1992 será del 5 por 100 proporcional en todos los conceptos salariales.

Revisión salarial. Se procederá a una revisión salarial siempre y cuando el I.P.C. real del año 1992, supere el 5 por 100. Revisándose exclusivamente, la diferencia entre el incremento Real I.P.C. y ese 5 por 100 con carácter retroactivo al 1 de enero de 1992.

La diferencia se abonará dentro de los tres meses siguientes al conocimiento del I.P.C. Real.

Art. 25. *Complementos.*-Son complementos las cantidades que en cada caso, deban adicionarse al salario base.

Los complementos se dividen en:

a) *Personales:*

Antigüedad: Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indican en el Anexo número 2

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en los que se cumpla el periodo cuatrienal.

Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen concedidas por encima de su categoría o nivel, algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión; y no será absorbida en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) *De vencimiento periódico superior al mes:* Gratificaciones de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecta el presente Convenio, percibirá una mensualidad completa de su salario base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

CAPITULO V

Dietas, kilometraje y plus distancia

Art. 26. *Dietas.*-Se incluyen, como Anexo número 3, las dietas que se devengarán desde el día 1 de marzo de 1992.

Art. 27. *Kilometraje.*-Como Anexo número 3, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de «E.S.T., Sociedad Anónima», a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la Empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la Empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día 1 de marzo de 1992.

Art. 28. *Plus distancia.*-Para los trabajadores de los Centros de Asistencia Técnica de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia, Oviedo y Granada, en plantilla, en la fecha de producirse el traslado de estos Centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 6.479 pesetas.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transportes públicos.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso, o costumbre.

En caso de producirse durante el periodo de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro centro de trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus.

Art. 29. *Quebranto de moneda.*-Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciben por este motivo se verá incrementada a 3.432 pesetas.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 30. *Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.*-La Empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la prestación por remuneración Convenio y mérito personal si lo hubiera, incluyendo primas e incentivos:

- a) *Complemento por enfermedad:*
 - Los cuatro primeros días de enfermedad en el año: 100 por 100.
 - Del 5.º al 15.º día: 90 por 100.
 - Del 16.º al 40.º día: 95 por 100.
 - Del 41.º en adelante: 100 por 100.
 - Caso de hospitalización, desde el primer día: 100 por 100.
- b) *Complementos por accidente de trabajo:*
 - Desde el primer día: 100 por 100.
- c) En los casos de 2.º baja por enfermedad en el año y cuando se hayan consumido en su totalidad «los cuatro primeros días de la en-

fermedad en el año con complemento salarial al 100 por 100», y al mismo tiempo esta segunda baja tenga una duración mínima de dos días, la Empresa llevará a cabo el proceso administrativo oportuno (anticipos, descuentos, etc., en nómina), con el fin de regularizar la pérdida salarial al productor por esta enfermedad en tres mensualidades.

Art. 31. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.*—Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún disminuido físico, psíquico y sensorial (reconocido por la Seguridad Social), ayuda de 5.435 pesetas/mes, transformables en póliza a favor del disminuido, con la variante de indemnización o renta vitalicia a falta del padre o tutor.

Art. 32. *Dote matrimonial.*—Para todo el personal que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene que, «aquel que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando, se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial, será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio».

Art. 33. *Seguro colectivo de vida.*—A partir de la firma del presente Convenio, se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la Empresa:

	Año 1992
Por muerte	2.500.000
Por incapacidad permanente total	2.500.000
Por muerte en accidente	5.000.000
Por muerte en accidente de circulación	7.500.000

Art. 34. *Adquisición aparatos comercializados por «Albilux, Sociedad Anónima».*—Los precios de venta de aparatos para el personal de «E.S.T., Sociedad Anónima», serán fijados por la Dirección General Comercial de «Albilux, Sociedad Anónima», aplicándose, en todos los casos un descuento del 30 por 100 sobre el precio de referencia.

El Impuesto de Valor Añadido (I.V.A.), será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

— *Condiciones de pago:* Doce mensualidades.

— *Periodo de adquisición:* Tres años.

Art. 35. *Ropa de trabajo.*—Cada productor dispondrá de dos batas: una en junio y otra en noviembre (para aquellas personas que su trabajo lo requiera).

Se tratará de llevar a fin un cambio en la dotación de ropa al personal de delegaciones, de forma que los costes sean semejantes, a los actuales. La definición de la ropa se llevará a cabo antes de la segunda dotación del año en curso.

La ropa o calzado de seguridad, serán definidos por Seguridad e Higiene.

Para aquellos productores que su trabajo lo requiera, se les proporcionará calzado adecuado para invierno y verano.

Para el año 1992 se fija la cantidad de 4.030 pesetas por concepto de calzado.

Art. 36. *Retirada del carné de conducir.*—Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Art. 37. *Jubilación voluntaria.*—Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los 60 años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

— A los 60 años: 12 mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

— A los 61 años: 10 mensualidades (idem, idem).

— A los 62 años: 9 mensualidades (idem, idem).

— A los 63 años: 8 mensualidades (idem, idem).

— A los 64 años: 7 mensualidades (idem, idem).

— A los 65 años: 6 mensualidades (idem, idem).

CAPITULO VII

Actividad sindical en la Empresa. Derechos Sindicales

Art. 38. *Derecho de sindicación.*—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar su empleo, de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

— La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

— La Empresa reconoce el derecho a los trabajadores afiliados a Sindicatos y Organizaciones Sindicales legalmente constituidas a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

— Existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Art. 39. *Funciones de las Secciones Sindicales.*—La Ejecutiva Sindical tiene las siguientes funciones:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2) Serán oídos por la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en su Sindicato particular.

3) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4) En las reuniones con la Empresa, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Para las reuniones a convocar por la Dirección de la Empresa, deberán dirigirse al Secretario de la Sección Sindical, quien en cada momento designará quién deberá acudir de dicha Ejecutiva.

5) La Empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las Ejecutivas representantes del Sindicato, ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 40. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en tal descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un impreso cumplimentado en el que se expondrá la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la citada cantidad, ejecutando la Empresa la antedicha detracción y la posterior transferencia.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia antes del día 15 de cada mes, a la representación sindical de la Empresa.

No obstante, cada Sindicato determinará la forma de descuento de sus afiliados.

Art. 41. *Secciones Sindicales.*—Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente. Una vez acreditado, la Empresa reconocerá a la Ejecutiva de la Sección Sindical, como representantes del Sindicato.

Las Secciones Sindicales que poseen una afiliación del 30 por 100 como mínimo, en aquellos Centros de Asistencia Técnica de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50 por 100 para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán a todos los efectos de 15 horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado Sindical de la citada Sección Sindical, tendrá las mismas retribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la Ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los Estatutos de las Centrales o Sindicato al que represente.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Empresa, no serán descontadas de las horas mensuales.

ANEXO I

Plan de incentivos para Asistentes Técnicos

Plan de Incentivos para Asistentes Técnicos 1992

1. Resumen de la normativa a aplicar al sistema de premios

Intervención válida

La Intervención válida actúa como Unidad de Medida de la actividad del Asistente Técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

— Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.

— Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

- Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (Relación de Intervención).

- Presupuestos elaborados según legislación vigente y cobrados (s/tarifa en vigor).

Excepciones: De la definición anterior se contempla en la actualidad, las siguientes excepciones:

a) **Falta de recambios:** Serán válidas todas aquellas intervenciones que no se puedan realizar en el acto por falta de recambio principal en el stock del vehículo (considerándose recambio principal todo aquel que imposibilita el funcionamiento normal del aparato), siempre y cuando la Relación de Intervención no lleve identificado el aparato y avería.

b) **Congeladores y Frigoríficos 2T:** Cuando precise reparación de la unidad refrigerante, y la detección de la avería la lleve a cabo un Asistente Técnico, que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.

c) Se contemplarán los siguientes supuestos para considerar la puesta en marcha más reparación: Por cambio de voltaje, cambio de apertura puerta y cambio de programador, motor o bomba.

Definición de conceptos: «Cobrabable» y «cobrada».

Intervención cobrabable: Será toda aquella intervención por la que de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de desplazamiento, mano de obra o recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es, cuando en una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un solo concepto en este caso no existe defecto de cobro.

Reclamación técnica

Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los 10 días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de calidad.

Actualización de Objetivos

Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos, es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cestos, actualiza el objetivo en 2,5 I.V.
- Muebles, actualiza el objetivo en 3,0 I.V.
- Cubas, actualiza el objetivo en 3,0 I.V.
- Bridas, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cambio de unidades refrigerantes, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Carga de gas y comprobación, actualiza el objetivo en 4,0 I.V.
- Fregaderos, actualiza el objetivo en 1,0 I.V.
- Productos Built-in, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Cada 4 visitas a distribuidores previamente programadas por la Delegación, actualiza el objetivo en 1,0 I.V.

2. Cálculo de premio

a) **P1 premio a la productividad:**

Parámetros a considerar:

- Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en Intervenciones Válidas y el objeto asignado al Asistente Técnico.

- El coeficiente de días trabajados Cdt., siendo:

$$Cdt. = \frac{\text{Núm. de días trabajados en el mes} \times (\text{días de presencia en la Delegación})}{\text{Núm. de días trabajables en el mes}}$$

- Los permisos recogidos en el artículo de Licencias del X Convenio colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

- La siguiente tabla de valores:

Productividad	Cantidades brutas P1 Cuotas en prima pts/mes	Cdt
0 - 94,9	0	1
95 - 97,9	1.788	1
98 - 101,9	2.362	1
102 - 104,9	2.941	1
105 - 107,9	7.408	1
108 - 110,9	9.197	1
111 - 113,9	11.552	1
114 - 115	14.560	1
> 115	Cada I.V. que sobrepase el 115 por 100 se paga a 687 pesetas cómputo mensual.	

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1) Si la productividad < 115

$$\text{Prima} = P1 \times Cdt$$

2) Si la productividad > 115

$$\text{Prima} = 14.560 \times Cdt + 687 \times \text{número de I.V., que sobrepasen el 115 de productividad.}$$

Si debido a falta de trabajo suficiente fuera imposible al Asistente Técnico alcanzar un desvío del 115 se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponde a dicho desvío.

b) **P2 Premio por cobros**

El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

- La relación de Intervención Válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$RIVC = \frac{\text{Núm. de I. Válidas cobradas}}{\text{Núm. de I. Válidas cobrables}} > 0,85$$

Condiciones para cobrar este incentivo.

- Si el R.I.V.C. es menor a 0,85 el P2 = 0.

- Si Pme < 85 por 100 el P2 = 0.

- El valor de cantidad cobrada en el mes N.

- El tanto por 100 K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K (%)
Ob > 7,8	5,8
7,8 > Ob > 6,8	6,4
6,8 > Ob	7,1

La prima de cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = RIVC \times N \times \frac{K}{100}$$

c) **Premio por calidad**

La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

- El desvío medio obtenido en el mes por el Asistente Técnico.

- El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.

- El coeficiente de días trabajados Cdt.

- El coeficiente de desviación Kcp determinado por la siguiente tabla:

Desvío/medio mes	Núm. de reclamaciones técnicas/mes			
	0	1	2	3
100 - 100	0	0	0	0
100 - 102,49	0,77	0	0	0
102,5 - 107,49	0,85	0,55	0	0
107,5 - 112,49	0,93	0,63	0	0
112,5 - 117,49	1,02	0,72	0	0
117,5 - 122,49	1,10	0,80	0,50	0
122,5 - 127,49	1,18	0,88	0,58	0
127,5 - 132,49	1,27	0,97	0,67	0
132,5 - 137,49	1,35	1,05	0,75	0
137,5 - 142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
- 142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será líquida según la fórmula:

$$\text{Prima} = Kcp \times 5.926 \times Cdt.$$

Incidencias varias en Sistema de Incentivos.

1) **Documentación Sistema de Incentivos**

Al Asistente Técnico se le entregará una copia de todos aquellos documentos en los que haya estampado su firma, excepto las Reclamaciones de Intervención, que tendrá a su disposición para su comprobación al Sistema de Incentivos las realizadas en los dos meses anteriores.

2) **Información Sistema Incentivos**

El Asistente Técnico podrá recabar cuanta información necesite de su jefe para la confección de un sistema de incentivos, así como serle comunicada cualquier reclamación técnica detectada en el transcurso del mes, quedando nula la reclamación si no se cumple tal requisito dentro de dicho mes, o dando el margen de 10 días en todo caso a partir de dicha reclamación técnica.

3) **Coficiente días trabajados**

El coeficiente de días trabajados en el apartado 17 del «X Convenio colectivo», «Licencias», es I, a efectos del Sistema de Incentivos.

4) **Compensación Incentivos vacaciones o baja por enfermedad**

La compensación por vacaciones o baja por enfermedad en los sistemas de incentivos, se hará teniendo en cuenta el incentivo de los dos

meses anteriores, recibiendo la parte proporcional media que le corresponda.

5) *Sistema Incentivos Frigorista*

Al Asistente Técnico Frigorista que trabaje como Asistente Técnico normal, en ese día se le aplicará el Sistema de Incentivos normal.

6) *Garantía Incentivo (115)*

A aquellos Asistentes Técnicos que no consigan un desvío del 115 debido al trabajo insuficiente, se les garantiza un incentivo mensual de 14.560 pesetas (P1), más un premio por cobros (P2) según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K (%)
Ob > 7,9	7
7,9 > Ob > 6,9	8
6,9 > Ob	9

ANEXO 2

Tabla de sueldos mínimos por categorías (pesetas brutas)

Categorías	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
Supervisor área técnica ...	171.240	2.739.840	6.104	97.664
Jefe administrativo zona 1	156.219	2.499.504	5.697	91.152
Jefe administrativo zona 2	144.678	2.314.848	5.697	91.152
Jefe administrativo zona 3	133.146	2.130.336	5.697	91.152
Jefe A. técnico zona 1 ...	155.778	2.492.448	5.640	90.240
Jefe A. técnico zona 2 ...	146.316	2.341.056	5.640	90.240
Jefe A. técnico zona 3 ...	133.110	2.129.760	5.640	90.240
Jefe de grupo	122.715	1.963.440	3.555	56.880
Almacenero	105.996	1.695.936	3.136	50.176
Asistente técnico	120.327	1.925.232	3.498	55.968
Asistente técnico N. E. ...	93.777	1.500.432	—	—

Categorías	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
<i>Administrativos</i>				
Nivel 1	95.163	1.522.608	2.852	45.632
Nivel 2	105.486	1.687.776	3.136	50.176
Nivel 3	112.941	1.807.056	3.290	52.640
Nivel 4	119.691	1.915.056	3.479	55.664
Nivel 5	126.045	2.016.720	3.665	58.640

ANEXO 3

Dietas

Categorías	Dieta completa	Comida	Cena	Alojamiento
<i>Delegados de asistencia técnica</i>				
Gastos a justificar				(*)
Supervisor área técnica ...	10.535	2.200	1.050	7.285
Jefe administrativo	10.535	2.200	1.050	7.285
Jefes grupo	10.100	2.200	1.050	6.850
Asistente técnico	9.825	2.200	1.050	6.575
Resto	9.825	2.200	1.050	6.575
<i>Desplazamientos al extranjero</i>				
Gastos a justificar				
Dietas de bolsillo:				3.500 pesetas/día

(*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

Kilometraje

Grupo	Tarifa Ptas./Km.
A) Cilindrada hasta 1.200 centímetros cúbicos	28,00
B) Cilindrada superior a 1.201 centímetros cúbicos ...	30,00