

11622 RESOLUCION de 4 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo 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 22 de marzo de 1990, 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 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, 4 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos, Navarro López.

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

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Partes negociadoras

La representación económica será designada por la Dirección de la Empresa.

Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y en su caso firmarlos, así como denunciar su vigencia.

Artículo 2º.- 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, S.A., se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos, de forma que, como mínimo, sean un 5% superiores a los que se señalen en el Provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada 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 1990.

Artículo 3º.- Ambito territorial

El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa AEG Ibérica de Electricidad, S.A., 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.

Artículo 4º.- Ambito personal

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

Artículo 5º.- Ambito temporal

La vigencia del presente Convenio se establece por dos años, entrando en vigor el día 1º de enero de 1990 y concluyendo el 31 de diciembre de 1991, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde 1º de enero de 1990.

Artículo 6º.- 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.

Artículo 7º.- 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 señores

- Vocales sociales:

D. Agustín Ortega Burgos
Doña María Reyes Dimedillas Galicia

- Suplentes:

Don José Jackson Nieto
Don Jesús Matorras Navarro

- Vocales Económicos:

- Doña Francisca Armesilla Vega,
D. Diego García Vera

- Suplentes:

Don Jose Mº León Martín,
Doña Dagmar Thiering.

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, PERIODO DE PRUEBA, CLASIFICACION Y ASCENSOS

Artículo 8º.- 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 Delegado de Personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º del Anexo de Montajes.

Artículo 9º.- Periodo de prueba

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los periodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos Titulados	seis meses.
Técnicos no Titulados	dos meses.
Administrativos	un mes.
Subalternos	un mes.
Profesionales de Oficio	un mes.
Aprendices	un mes.
Peones 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 1.970.

Artículo 10.- Ascensos

En la promoción del personal tendrán intervención los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal mediante la participación directa en Tribunales Mixtos, cuya composición y funciones están reguladas en el Reglamento de fecha 27.9.79.

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 27.9.79., le será reconocida. No obstante, quién 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

Artículo 11.- Jornada de trabajo

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

- 40 horas semanales.
- Flexible.
- Con sábados libres.
- con control de reloj.

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

La jornada flexible se rige por el Reglamento existente. Cualquier modificación que sobre el mismo se hiciera necesaria, sería estudiada en cada centro de trabajo por una Comisión de cuatro personas, dos vocales sociales y dos vocales económicos quedando siempre como zona rígida el horario de 9 a 15 horas.

11.2. Las cuatro horas de uno de los días de Nochebuena y Nochevieja serán necesariamente puente recuperable.

Las 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.

Artículo 12.- Horas Extraordinarias

A propuesta del Comité Intercentros y bajo el control del mismo, la Empresa cuidará de que no se realicen horas extraordinarias

fuera de los límites legales, fijados actualmente en 80 horas al año, 10 horas al mes y 2 al día.

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 puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos de mantenimiento y 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 por hora trabajada.

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, y con copia a la representación sindical de cada centro.

Artículo 13.- 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 30 días naturales:

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

Salvo para el personal de AF (Fábrica de San Fernando), las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a 10 días laborables. 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.

Artículo 14.- Licencias Retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Un día natural: Por matrimonio de hijos o hermanos.
- b) Un día: Por traslado de domicilio.
- c) Dos días laborales: Por alumbramiento de esposa.
- d) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- e) Dos días naturales: Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- f) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador/a.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d) y e), producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Como Complemento a este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, punto 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV.- REGIMEN ECONOMICO

Artículo 15.- 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

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenio Fáb. San Fernando	Quinquenio
Of. 1ª JE.Eq.	2.048	1.619	3.667	100,95	112,79
Oficial 1ª	1.707	1.460	3.167	100,95	112,79
Oficial 2ª	1.658	1.409	3.067	95,10	106,82
Oficial 3ª	1.601	1.299	2.900	91,75	100,40
Especialista	1.597	1.136	2.733	88,70	97,67
Mazo Espta.					
Almacén	1.597	1.860	3.457	88,70	----
Peón	1.516	1.151	2.667	85,27	91,33
Aprendiz	835	1.498	2.333	----	----

El personal Obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica, tendrá un plus al puesto de 6.000,- Ptas. mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

PERSONAL SUBALTERNO

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
Almacenero	48.714	56.786	105.500	3.004
Vigilante	46.764	51.736	98.500	2.937
Ordenanza	46.358	52.142	98.500	2.937

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
Conserje	49.469	49.031	98.500	3.143
Chofer	51.320	58.980	110.300	3.390
Telefonista	46.358	52.142	98.500	2.937

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
Jefe 1ª	64.223	52.777	117.000	4.717
Jefe 2ª	60.616	50.384	111.000	4.188
Oficial 1ª	55.998	48.002	104.000	3.737
Oficial 2ª	52.786	47.714	100.500	3.302
Auxiliar	48.768	49.732	98.500	3.034
Viajante	55.998	48.002	104.000	3.719
Aspirante 17 años	24.930	48.070	73.000	----
Aspirante 16 años	24.930	46.070	71.000	----

PERSONAL TECNICO

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
TECNICOS TALLER				
Jefe Taller	63.923	61.077	125.000	4.951
Mestro Taller	56.904	63.096	120.000	4.080
Maestro 2ª	55.695	61.305	117.000	4.008
Encargado	52.284	62.716	115.000	3.457

El personal técnico de taller perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un plus al puesto de 10.000,- M mensuales.

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
TECNICOS DE OFICINA				
Del. Proyectista	61.717	55.283	117.000	4.339
Del. 1ª	55.998	48.002	104.000	3.737
Del. 2ª	52.786	47.714	100.500	3.302
Calcador	48.768	49.732	98.500	3.034
Rep. Planos	48.768	49.732	98.500	3.034

TECNICOS ORGANIZACION

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
Jefe 1ª	64.223	52.777	117.000	4.717
Jefe 2ª	60.616	50.384	111.000	4.188
Téc. Organ. 1ª	55.998	48.002	104.000	3.737
Téc. Organ. 2ª	52.786	47.714	100.500	3.302
Auxil. Organ.	48.768	49.732	98.500	3.034

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
TECNICOS TITULADOS				
Ing.Super./Lic.	77.368	77.632	155.000	6.347
Perito	73.557	71.443	145.000	5.862
Graduado Soc.	73.557	71.443	145.000	5.862
Maestro Industr.	59.408	65.592	125.000	4.193

PERSONAL CENTRO DE CALCULO

Categoría	Sueldo Base	Complemento Personal Mínimo Dedic.	Total	Quinquenios
Jefe Proce. Datos	73.531	71.469	145.000	5.953
Jefe Informat. 1ª	70.380	64.620	135.000	5.601
Jefe Informat. 2ª	65.891	64.109	130.000	5.245
Analista Func./ Org. 1ª Técnico Sistemas/ Comunicac./Jefe Oper./Prepar. Espec. en base de Datos.	64.553	60.447	125.000	4.889
Anal. Func./ Org. 2ª	61.773	56.227	118.000	4.534
Programador 1ª	61.208	51.792	113.000	4.356
Programador 2ª Preparador 1ª Operador 1ª	60.288	46.712	107.000	4.178
Grabadora 1ª Preparador 2ª Operador 2ª	55.747	47.253	103.000	3.724

Artículo 16º. - Incremento y revisión salarial

Las tablas especificadas en el artículo anterior serán incrementadas con efectos al 1 de enero de 1.991 en el porcentaje que resulte sumando 0'5 puntos al IPC real correspondiente al año 1.990 que publique el I.N.E.

En el caso de que el IPC real publicado por el I.N.E. que correspondiere a 1.991 fuese superior al porcentaje resultante con arreglo al párrafo anterior de este artículo, el incremento que se derive será el índice de revisión a aplicar con efectos retroactivos al 1 de enero de 1.991

Artículo 17º. - Garantía personal, compensación y absorción de mejoras

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

17.2. 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.

Artículo 18º. - Gratificaciones extraordinarias

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

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 otorge, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo y serán abonados 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 1990 y 1991, la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una Comisión del C.I. de Madrid participará en la elección del contenido.

Artículo 19º. - Premios de antigüedad y de vinculación a la Empresa

19.1. Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal, se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso.

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15º.

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

19.2. Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa y de cuatro al cumplir los 40 y 50 años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones

reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se 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 durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores afectados por el párrafo anterior, la cantidad de 80.000.-M

Artículo 20º. - Pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad

Es intención de las partes negociadoras de este Convenio que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad para los trabajadores, no obstante, y mientras que aquellas existan, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 21º.- Prendas de Trabajo

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

Respecto a montajes, 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.

Artículo 22º.- Ayudas Complementarias

22.1. 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 los 19 años, percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 2.375.-M mensuales durante 1990 y 2.575 durante 1991, 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 4 años y superiores a los 16 respectivamente.

22.2. 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.

Artículo 23º.- 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 estos 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%, y como mínimo de 1.900.000.-M, 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 anteriores
- 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 del verano.

Este seguro continuará para el que venga comprendido en él, cuando pase a la situación de jubilación, si bien mantendrá a este personal en la escala que rija en el momento del cese.

CAPITULO V. REPRESENTACION SOCIAL**Artículo 24º.-****24.1. 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 al despido de un trabajador deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo del centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que si se tratase de un miembro del Comité de Empresa se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren 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.

24.2. 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.

24.3. 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% de las Horas Sindicales no utilizadas, les sea entregado para destinarlo al Fondo Social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la Empresa.

24.4. 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.

24.5 Comité Intercentro

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

SAT Madrid	1
Almacén central Madrid	1
AF Obreros	2
AF Empleados	1
Central	4
Montadores	1
Barcelona	1
Bilbao	1
Sevilla	1
Valencia	1

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

Este Comité Intercentros se reunirá trimestralmente en Madrid, y para confeccionar la plataforma del Convenio un día al año.

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

24.6 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).

CAPÍTULO VI. - REGLAMENTOS

Artículo 25º. - Becas y ayuda 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 1.990.

Artículo 26º. - Formación

En la Programación y desarrollo de los planes de formación del personal de AEG interviene 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 1.990 y 1.991 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.

CAPÍTULO VII - FALTAS DE LOS EMPRESARIOS

Artículo 27º. - Abuso de Autoridad

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados del Personal, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO VIII. - FALTAS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 28º. - Definición de las faltas

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 29º. - Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 30º. - Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sancciones a faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

Artículo 31º. - Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, y en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo o equivalente, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sancciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

- 1) Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 32º. - Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 31º.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sancciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- 4) Despido.

Artículo 33º. - Prescripción de las faltas

Las faltas prescribirán:

Faltas leves.	-	A los diez días.
Faltas graves.	-	A los veinte días.
Faltas muy graves.	-	A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO DE FABRICA SAN FERNANDO**Artículo 1º. - Organización de 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.

Artículo 2º. - Primas

El personal operario recibirá una prima anual abonable diariamente de acuerdo con la siguiente tabla:

Jefe de Equipo	84.089,-	€ anuales
Oficial de 1º	200.964,-	€ "
Oficial de 2º	206.192,-	€ "
Oficial de 3º	241.887,-	€ "
Especialista	295.168,-	€ "
Peón	56.000,-	€ "
Aprendiz	42.000,-	€ "

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO

INTERPROVINCIAL DE AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.

PARA EL PERSONAL OBRERO REPARADOR DEL

SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA

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

Artículo 1º. - Retribución

La retribución estará de acuerdo con la categoría profesional según las tablas del Convenio Colectivo, artículo 15º y el correspondiente Plus al Puesto.

Artículo 2º. - Plus al Puesto

Para el Plus al Puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 15º) se exigen las siguientes condiciones:

- * conducir, conservar y mantener los vehículos del SAT
- * extender y cobrar las facturas de reparaciones y servicios
- * realizar trabajos administrativos, de almacenaje y subalternos
- * asistencia a cursillos, así como estudio y conservación de la información técnica
- * conservación y revisión del Stock de repuestos y vehículos
- * conservación y mantenimiento de las herramientas y puesto de trabajo
- * observar la puesta en servicio del tacógrafo

Artículo 3º. - 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:	De acuerdo con la siguiente escala:

- * Oficial 1º.: Sueldo convenio + 13.800,- €
- * Oficial 2º.: Sueldo convenio + 14.000,- €
- * Oficial 3º.: Sueldo convenio + 17.000,- €

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

El cómputo se realizará mensualmente.

b) Otros acuerdos.

Cada reparación a domicilio que rebase las 7, recibirá un premio de 403 Pesetas.

Se abonarán 130 Pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 40 Pesetas para cobro o desplazamiento de garantía.

Se abonarán 403 Pesetas por entregas y retiradas.

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

Nº	Premio
2'430	30.340,-
3'035	36.405,-
3'640	42.475,-
4'256	54.062,-
5'220	66.745,-
6'070	78.880,-
7'280	84.945,-
8'495	91.015,-
9'710	103.150,-

Artículo 4º. - 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 390 Pesetas por cada cambio de grupo y 585 Pesetas por cada cambio de compresor.

Artículo 5º. - Reparación 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:

Oficial 1º. T - A: cuyo premio mensual será de ... 19.000,- M
 Oficial 1º. T - B: cuyo premio mensual será de ... 13.800,- M
 Oficial 2º. T - A: cuyo premio mensual será de ... 19.000,- M
 Oficial 2º. T - B: cuyo premio mensual será de ... 14.000,- M
 Oficial 3º. T - A: cuyo premio mensual será de ... 22.600,- M
 Oficial 3º. T - B: cuyo premio mensual será de ... 17.000,- M
 C: sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes de la rama administrativa.

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.

En los casos de Baja por enfermedad o accidente (siempre que el absentismo del centro de trabajo no supere el 5 %) las gratificaciones de verano, Navidad y vacaciones, se abonarán a los reparadores a domicilio y taller, el importe que figura en el artículo 3º y 5º respectivamente de acuerdo con su categoría profesional.

La Empresa garantiza el pago de los premios individualmente contratados para los casos en que la cartera de avisos pendientes no cubra los mínimos exigibles de 7 avisos diarios y el cómputo será mensual.

Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT o los suyos propios, quedarán asegurados durante 18 meses para la eventualidad de la retirada del permiso de conducir, de forma que no sufran sus ingresos en cuanto al premio individualmente contratado.

Este seguro no tendrá validez en los casos de imprudencia temeraria o de mayor responsabilidad penal. Estos mismos reparadores recibirán 23.000,- M en concepto de parking de difícil justificación.

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.

Si el índice de reclamaciones no justificadas excediese de un 6 % mensual, se tramitará una amonestación por escrito y en caso de reincidencia se aplicará la legislación vigente en toda su amplitud.

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.

Los casos en que exista error en la dirección reflejada en el parte de trabajo y no figure en éste número telefónico del cliente, se contarán como medio aviso.

Las reparaciones en domicilio particular a partir de las 17 U.D.T. y que estén cobradas en su totalidad, se contarán como aviso y medio. 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.

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

ANEXO SOBRE MONTADORES FIJOS

Artículo 1º. - Jornada laboral

La jornada laboral se fijará en cada Centro de Trabajo, dentro de las siguientes pautas:

- 40 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 en 40 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.

Artículo 2º. - Viajes y búsqueda de alojamiento

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

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

El día de desplazamiento se contabilizará como una jornada normal, es decir 8 horas ordinarias, incluyendo el tiempo necesario para la búsqueda de alojamiento.

Los viajes realizados en un radio de 350 Km. contados desde Madrid o el anterior trabajo serán computados como 8 horas ordinarias, salvo en los casos en que este tiempo se demuestre insuficiente, en los cuales se fijará previamente el tiempo a computar.

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

Artículo 3º. - 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 24 del vigente convenio.

Artículo 4º. - Cambios de puesto de trabajo

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

Artículo 5º. - 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 tengan hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el montador será destinado a la obra más próxima a su domicilio.

Artículo 6º. - Primas y Dietas

Primas

Los Oficiales 1º recibirán una prima mensual de ... 2.000.- M.

Dietas

Categorías	Alojamiento y desayunos	Almuerzo	Cena	Total
Maestro Industrial ...	2.900	1.115	935	4.950
Encargado	2.450	1.115	935	4.500
Oficial 1º Jefe Equipo	2.050	1.115	935	4.100
Oficiales	1.850	1.115	935	3.900
Suplemento en viajes de 1 a 5 días			1.500.- M	
Suplemento en viajes de 1 a 12 días			1.055.- M	

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, se percibirán las correspondientes Dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a 15 días. Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la Empresa podrá optar con gastos a su cargo por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del médico que le atiende.

Artículo 7º. - 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.

Artículo 8º. - Pluses

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

Artículo 9º. - 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.

11623 RESOLUCION de 4 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 1990, 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 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, 4 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ZARDOYA OTIS, S. A.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los Centros de Trabajo de la Empresa excepto a la Fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los Centros de trabajo de Zardoya Otis, S.A y AESA incluidos en este Convenio, salvo Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

Artículo 2. Vigencia y Duración.- El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 1990.

La duración de este Convenio es de dos años contados desde el 1 de Enero de 1990 a 31 de Diciembre de 1991 excepto los aspectos económicos correspondientes a los artículos 7,14, 19, 20,21,22, 24,25 y la Cláusula Adicional II (24 Horas) y el artículo 32 sólo en lo concerniente al número de horas de crédito sindical, que serán de negociación anual.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera de las Partes los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.

En los aspectos que serán objeto de negociación anual, que se mencionan anteriormente, la Parte Social presentará sus propuestas a partir del 31 de Octubre de 1990 iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del VIII Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de Octubre de 1991.

Artículo 3. Vinculación a lo pactado.- El Convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante el tiempo de su vigencia. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una disposición legal pudiera afectar a lo pactado en Convenio, las Partes deberán reunirse en un plazo máximo de 15 días, a partir de su vigencia para convenir el ajuste que procediese.

CAPITULO II - COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

Artículo 4. Compensación y absorción.- Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.