

Dicha gratificación no podrá exceder de 10.00 pesetas por trabajador.

**DISPOSICION FINAL**

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia queda compuesta de la siguiente forma:

Presidente: José Ramón López-Fando Raymond.  
 Secretario: Antonio de las Heras Cristóbal.  
 Vocales por la Empresa: Salvador Gené Giribet, Carlos García García, Fernando López Escoiano y José Andrés Hernández Vicente.  
 Vocales por los trabajadores: Santiago Cotán-Pinto Núñez, Carlos López Rodríguez, Margarita Lorente Migoya y José de la Torre Cabello

**ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO POPULAR, SOCIEDAD ANONIMA» (COPE)**

**Tabla salarial**

| Niveles de clasificación profesional | Salario mensual | Salario anual | Horas semana | Horas año | Costo hora ordinaria |
|--------------------------------------|-----------------|---------------|--------------|-----------|----------------------|
| A                                    | 43.651          | 611.114       | 36           | 1.632     | 374                  |
| B                                    | 44.821          | 627.494       | 36           | 1.632     | 384                  |
| C                                    | 48.307          | 678.298       | 36           | 1.632     | 414                  |
| D                                    | 48.837          | 688.918       | 36           | 1.632     | 417                  |
| E                                    | 50.179          | 702.506       | 36           | 1.632     | 430                  |
| F                                    | 50.179          | 702.506       | 36           | 1.632     | 430                  |
| G                                    | 54.087          | 757.218       | 36           | 1.632     | 464                  |
| H                                    | 57.039          | 798.546       | 36           | 1.632     | 489                  |
| I                                    | 63.006          | 882.084       | 36           | 1.632     | 540                  |
| J                                    | 63.853          | 893.942       | 36           | 1.632     | 548                  |

**10929** RESOLUCION de 18 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.

Visto el escrito y tabla de salarios presentado por la representación de Unión General de Trabajadores (UGT), de Comisiones Obreras (CC. OO) y de la Unión Sindical Obrera (USO), sobre prórroga e incremento automático, según el artículo 5.º del Convenio Colectivo estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo de 1981, según Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 3 de marzo del mismo año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- Primero.—Ordenar la inscripción de la nueva tabla de salarios en el Registro de Convenio de esta Dirección General.
- Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notificar este acuerdo a los interesados.

Madrid, 18 de marzo de 1982.—El Director general de Trabajo, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. Representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y USO, de las Industrias de la Madera y Corcho.

Revisión para 1982 del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, conforme al contenido del párrafo segundo del artículo quinto del texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo de 1981 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de marzo de 1981, expediente número 412/81

1.º Para 1982 el artículo 16 del Convenio quedará de la siguiente forma:

«Cuando se trabaje a precio por unidad, se incrementará en un 14,4 por 100 el precio de unidad que se aplicara en 1981».

2.º Tabla de salarios del Convenio para 1982:

|                                   | Pesetas diarias |
|-----------------------------------|-----------------|
| Hormas:                           |                 |
| Encargado (4)                     | 1.603           |
| Modelista                         | 1.428           |
| Oficial Maquinista de primera (8) | 1.285           |

|                                       | Pesetas diarias |
|---------------------------------------|-----------------|
| Oficial Maquinista de segunda (8)     | 1.153           |
| Tarugador                             | 1.127           |
| Oficial Chapista de primera (8)       | 1.285           |
| Oficial Chapista de segunda (8)       | 1.153           |
| Oficial Despuntador de primera (8) *  | 1.273           |
| Oficial Despuntador de segunda (8)    | 1.122           |
| Ayudante Despuntador (8)              | 1.106           |
| Vaciador Casador de primera (8) *     | 1.273           |
| Vaciador Casador de segunda (8)       | 1.153           |
| Ayudante Vaciador Casador (8)         | 1.106           |
| Oficial de primera Lijador (8) *      | 1.273           |
| Oficial de segunda Lijador (8)        | 1.153           |
| Ayudante Lijador (8)                  | 1.106           |
| Afilador (8)                          | 1.285           |
| Aprendiz de primer y segundo año (12) | 446             |
| Aprendiz de tercer y cuarto año (11)  | 678             |
| Peón (10)                             | 1.106           |
| Rematador (10)                        | 1.106           |

**Tacones:**

|  |       |
|--|-------|
| Encargado (4)                          | 1.603 |
| Oficial Tornero de primera (8)         | 1.284 |
| Oficial Tornero de segunda (8)         | 1.153 |
| Oficial Aserrador de primera (8)       | 1.285 |
| Oficial Aserrador de segunda (8)       | 1.153 |
| Lijador (8)                            | 1.153 |
| Pulidor Embalador (8)                  | 1.153 |
| Ayudante (8)                           | 1.106 |
| Aprendiz de primera y segundo año (12) | 446   |
| Aprendiz de primer y segundo año (12)  | 446   |
| Aprendiz de tercer y cuarto año (11)   | 678   |
| Peón (10)                              | 1.106 |

Pesetas mensual

**Administrativos y subalternos:**

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| Jefe (3)                   | 53.932 |
| Oficial de primera (5)     | 48.480 |
| Oficial de segunda (5)     | 44.691 |
| Auxiliar (7)               | 37.797 |
| Telefonista (7)            | 34.836 |
| Mecanógrafa (7)            | 34.836 |
| Capataz (6)                | 34.836 |
| Aimacenero (6)             | 33.368 |
| Pesador Basculero (6)      | 33.187 |
| Listero (6)                | 33.187 |
| Guarda Vigilante (6)       | 33.187 |
| Portero Ordenanza (6)      | 33.187 |
| Conductor de Vehículos (6) | 34.914 |

\* En las categorías de Oficial Despuntador de primera, Lijador de primera y Vaciador-Casador de primera se pacta que en el Convenio de 1982, una vez que se les aplique el porcentaje general, se les incrementará su salario con una cantidad igual al 33 por 100 de la diferencia entre el que resulte para ellos y para el Oficial Maquinista de primera. En cuanto al Oficial Despuntador de segunda, se hará igual operación con referencia al Oficial Maquinista de segunda.

A partir del 1 de enero de 1983, se aplicará para los Oficiales de primera y segunda y Ayudantes el criterio de «a igual categoría, igual salario».

**10930** RESOLUCION de 18 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 12 de marzo de 1982, suscrito por los Vocales Económicos y por los Vocales Sociales, excepto tres, de la mencionada Empresa, el día 5 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, a), 1, de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, y el

artículo 4.º de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, se concreta a la Empresa, «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», afectando a sus centros de trabajo enclavados en toda España, con excepción de la fábrica de Rubí (Barcelona) y el Centro de Cálculo, que tienen sus Convenios propios.

Queda asimismo excluido de este Convenio, el personal eventual contratado con carácter temporal en instalaciones y obras de duración determinada, a quien le será de aplicación el Convenio Provincial correspondiente.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio se aplicará durante el periodo de su duración a la totalidad del personal encuadrado en los grupos Técnico, Administrativo Subalterno y Obrero que pertenezca a los centros de trabajo a que afecta según el artículo anterior, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los efectos económicos del mismo se aplicarán desde el 1 de enero de 1982.

El periodo inicial de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1982, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medie denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que por los Organismos oficiales, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no sea aprobado alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 5.º *Compensación de mejoras*.—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas, hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentario, viniere en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o compensaciones; comisiones sobre ventas, plus de distancia, primas, pagas extraordinarias de cualquier índole, etc. Todo ello aunque sus módulos adopten la apariencia de primas o tanto por ciento de la producción y facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezcan a convenio particular, pacto de cualquier clase, aplicación de índices de coste de vida, contrato individual, uso o costumbre y otras causas.

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 este global y anualmente considerados.

Art. 6.º *Garantía personal*.—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 7.º *Categorías profesionales*.—Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica pero incrementadas en las categorías de personal de montaje, que se especifican en el anexo del presente Convenio.

Con objeto de que pueda ser tenido en cuenta a efectos económicos para el Convenio de 1983, en el transcurso del año 1982, se estudiará la definición de las funciones de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías de Ingenieros, Licenciados y Peritos, conjuntamente por la Empresa y el Comité Intercentros.

Art. 8.º *Ingresos*.—Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación de personal ajeno a la Empresa será necesario agotar durante quince días todas las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención de los Comités de Centros de Trabajo o Delegados de Personal.

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

- Técnicos titulados, seis meses.
- Técnicos no titulados dos meses.
- Administrativos, un mes.
- Subalternos, un mes.
- Profesionales de oficio, un mes.
- Aprendices, un mes.
- Peones, especialistas y pinches, quince días.

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

Art. 9.º *Competencias de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal*.

9.1. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal se reconocen como Organismos representativos colectivos y unitarios de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la Empresa.

9.2. Serán informados estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

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

9.4. Ser informados y consultados de cuantas medidas afecten a los trabajadores en cuanto a modificación establecimiento de nuevos sistemas de trabajo. Dichas consultas no serán vinculantes.

9.5. Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo vigentes para la Empresa, advirtiéndole la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas acciones legales fuesen necesarias para el cumplimiento. Vigilarán el funcionamiento y recibirán la información de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo de cada centro, e información mensual sobre incidencias de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales facilitados por los Servicios Médicos de Empresa, donde los haya. En los centros donde no existan se constituirán estos Comités de Seguridad e Higiene en el plazo de un mes.

9.6. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal participarán junto con la Empresa en la fijación de las escalas o categorías en los convenios Colectivos o pactos de Empresa.

9.7. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, serán informados y consultados de los cambios permanentes de puestos que se realicen en la Empresa, así como de los traslados totales o parciales de la misma. Dichas consultas no serán vinculantes y la comunicación será hecha por escrito.

9.8. En los casos de reducción de plantilla total o parcial, o reducción de jornada, se procurará en cuanto sea posible llegar a pactos particulares con los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, previa información de las circunstancias que motivan dicha problemática con una antelación mínima de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que en los casos de no llegar a un acuerdo se someta el problema a la resolución de la autoridad administrativa o judicial competente.

9.9. En los casos de faltas que puedan ser sancionadas con despido, antes de ser adoptada decisión por parte de la Empresa, tendrá que ser cursado pliego de cargos al interesado, con copia del mismo al Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal.

El afectado dispondrá de siete días naturales para contestar. Todo ello sin perjuicio de que las circunstancias del caso aconsejen la decisión de suspensión inmediata de empleo del afectado.

9.10. La Empresa facilitará información trimestral a los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal de los distintos centros, sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y planes de inversiones de los distintos sectores de negocios de la Empresa.

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

9.12. Se mantiene el Comité de 16 miembros denominado Comité Intercentros, con representación de todos los centros de trabajo de sucursales, central y talleres de Madrid.

Sus funciones serán las que dispone la legislación vigente y se reunirá trimestralmente en Madrid.

Podrá tomar decisiones en los asuntos de carácter general que afecten a todos los centros de trabajo mencionados. La única restricción a los derechos de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal será la que consta en los casos previstos de huelga que se atenderán al punto b), párrafo 2, artículo 3.º del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo. En caso de denuncia del Convenio, la asamblea de los centros de trabajo afectados designará su representación dentro del Comité Intercentros. Si hubiera que variar la composición y número de miembros de dicho Comité Intercentros por acción legal de parte legítima, la Dirección acatará la decisión que recaiga por parte del órgano competente.

9.13. La distribución de los 16 componentes que forman este Comité Intercentro es:

- Dos SAT, Madrid.
- Dos talleres, Madrid.
- Uno Montadores.
- Tres central.
- Uno La Coruña.
- Uno Gijón.
- Uno Zaragoza.
- Uno Bilbao.
- Uno Sevilla.
- Uno Valencia.
- Uno Barcelona.
- Uno Viladecans.

9.14. La Empresa facilitará un local adecuado a cada uno de los Comités de Centro de Trabajo pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

9.15. El derecho de reunión de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimentación del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

9.16. El tiempo sindical será el cómputo mensual por Delegado que señale la legislación vigente en cada momento. No se

computará dentro del tiempo sindical el que se emplee en las reuniones del Comité Intercentros ni el empleado en reuniones de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal convocados por la Dirección de la Empresa a la que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del centro de trabajo, serán anunciadas previamente y justificadas posteriormente.

Serán anunciadas a ser posibles con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente.

9.17. La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, tabloneros de anuncios para las publicaciones sindicales previo conocimiento y visado del Jefe respectivo. Será un tablón de anuncios para cada centro o planta.

9.18. Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, podrán informar a sus compañeros mediante tablón de anuncios del punto anterior. Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general la Empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiere la divulgación rápida, previa autorización en el impreso correspondiente.

9.19. La Empresa reconocerá plenamente las Secciones Sindicales cuando así lo indiquen las disposiciones legales vigentes.

9.20. Se aplicará la legislación vigente en cada momento sobre Delegados y Comités de Personal y lo pactado sobre el Comité Intercentros.

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

Los Comités de Centros de Trabajo o Delegados de Personal podrán asimismo hacer propuestas sobre ascensos de categoría profesional, en los casos en que no sean puestos de libre designación por la Empresa. De superar la prueba el interesado, de acuerdo con las normas del Reglamento 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.

Art. 11. *Antigüedad*.—Los pluses por antigüedad que correspondan percibir al personal, se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso. Para el resto del personal el cómputo de antigüedad será como hasta la fecha. El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15.

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

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

Queda exceptuado de este artículo el personal directamente relacionado con clientes, el personal fijo de montajes, el per-

sonal obrero (excepto talleres de Madrid, Montajes y SAT):

| Categorías                       | Sueldo base | Complemento personal mínimo dedicación | Diferencia/82 | Total | Quinquenios |
|----------------------------------|-------------|--|---------------|-------|-------------|
| Oficial de primera ... ..        | 909         | 828                                    | 24            | 1.761 | 53,73       |
| Oficial de segunda ... ..        | 883         | 791                                    | 29            | 1.703 | 50,61       |
| Oficial de tercera ... ..        | 852         | 787                                    | 34            | 1.653 | 48,85       |
| Especialista ... ..              | 850         | 771                                    | 33            | 1.654 | 47,19       |
| Mozo Especialista Almacén ... .. | 850         | 731                                    | 37            | 1.618 | 47,19       |
| Peón ... ..                      | 823         | 759                                    | 36            | 1.618 | 45,38       |
| Aprendiz de cuarto año ... ..    | 444         | 622                                    | 45            | 1.111 | —           |
| Aprendiz de tercer año ... ..    | 444         | 508                                    | 54            | 1.008 | —           |

Personal obrero de SAT:

| Categorías                       | Sueldo base | Complemento personal mínimo dedicación | Diferencia/82 | Total | Quinquenios |
|----------------------------------|-------------|--|---------------|-------|-------------|
| Oficial de primera ... ..        | 909         | 496                                    | —             | 1.405 | 53,73       |
| Oficial de segunda ... ..        | 883         | 461                                    | 6             | 1.350 | 50,61       |
| Oficial de tercera ... ..        | 852         | 455                                    | 9             | 1.316 | 48,85       |
| Especialista ... ..              | 850         | 425                                    | 12            | 1.287 | 47,19       |
| Mozo Especialista Almacén ... .. | 850         | 425                                    | 12            | 1.287 | 47,19       |
| Peón ... ..                      | 823         | 419                                    | 14            | 1.256 | 45,38       |
| Aprendiz de cuarto año ... ..    | 444         | 622                                    | 45            | 1.111 | —           |
| Aprendiz de tercer año ... ..    | 444         | 508                                    | 54            | 1.008 | —           |

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tiene un plus al puesto de 5.194 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

sonal obrero de talleres de Madrid y el personal empleado de dicho centro actualmente exceptuado.

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

Art. 13. *Horas extraordinarias*.—Es propósito de la Empresa el que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales.

El cálculo y abono de las que se realicen se hará partiendo de la base del valor individual a título personal en diciembre de 1981, salvo variación en la categoría profesional o en los quinquenios.

Art. 14. *Vacaciones*.—Con respecto a los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de una vacación retribuida anual de acuerdo con la siguiente escala:

| Antigüedad             | Días laborables |
|------------------------|-----------------|
| De 1 a 10 años ... ..  | 20              |
| De 10 a 15 años ... .. | 21              |
| De 15 a 25 años ... .. | 22              |
| De 25 a 40 años ... .. | 24              |
| Más de 40 años ... ..  | 25              |

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

Los menores de dieciocho años, disfrutarán treinta días naturales de vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes que serán en cada ámbito de Comité de Centro de Trabajo en las fechas que se acuerden por los mismos con la Dirección respectiva.

Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes entre el Comité de Centro de Trabajo o Delegado de Personal y Dirección respectiva.

En caso de matrimonio se concederá una licencia retribuida de quince días naturales.

Salvo en TM las vacaciones anuales se podrán tomar en una o más veces. Uno de los períodos deberá ser no menor a diez días laborables. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Art. 15. *Retribuciones*.—Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento personal mínimo por dedicación, plus al puesto, complemento personal antigüedad y diferencia/82, cuyos valores respectivos constan en las tablas siguientes.

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

## Personal subalterno:

| Categorías           | Sueldo base | Complemento personal mínimo dedicación | Diferencia/82 | Total  | Quinquenios |
|----------------------|-------------|--|---------------|--------|-------------|
| Listero .....        | 26.171      | 22.507                                 | 982           | 49.659 | 1.654       |
| Almacenero .....     | 25.926      | 22.753                                 | 980           | 49.659 | 1.599       |
| Vigilante .....      | 24.690      | 23.788                                 | 981           | 49.659 | 1.563       |
| Ordenanza .....      | 24.674      | 24.004                                 | 981           | 49.659 | 1.563       |
| Portero .....        | 24.674      | 24.004                                 | 981           | 49.659 | 1.563       |
| Conserje .....       | 26.331      | 22.347                                 | 981           | 49.659 | 1.674       |
| Telefonista .....    | 24.674      | 24.004                                 | 981           | 49.659 | 1.563       |
| Chófer turismo ..... | 26.866      | 24.172                                 | 786           | 51.824 | 1.767       |
| Chófer camión .....  | 27.239      | 24.588                                 | 721           | 52.548 | 1.805       |

## Personal administrativo:

| Categorías                         | Sueldo base | Complemento personal mínimo dedicación | Diferencia/82 | Total  | Quinquenios |
|------------------------------------|-------------|--|---------------|--------|-------------|
| Jefe de primera .....              | 34.183      | 27.185                                 | —             | 61.368 | 2.510       |
| Jefe de segunda .....              | 32.263      | 23.488                                 | 397           | 56.148 | 2.229       |
| Oficial de primera .....           | 29.805      | 22.336                                 | 695           | 52.836 | 1.989       |
| Oficial de segunda .....           | 28.095      | 22.158                                 | 850           | 51.103 | 1.757       |
| Auxiliar .....                     | 25.956      | 22.722                                 | 981           | 49.659 | 1.615       |
| Viajante .....                     | 29.805      | 21.556                                 | 759           | 52.120 | 1.794       |
| Aspirante de diecisiete años ..... | 13.269      | 15.189                                 | 1.650         | 30.108 | —           |
| Aspirante de dieciséis años .....  | 13.269      | 14.054                                 | 1.744         | 29.087 | —           |

## Personal técnico:

| Categorías                               | Sueldo base | Complemento personal mínimo dedicación | Diferencia/82 | Total  | Quinquenios |
|--|-------------|--|---------------|--------|-------------|
| <b>Técnicos de Taller:</b>               |             |  |               |        |             |
| Jefe de Taller .....                     | 34.024      | 30.059                                 | —             | 64.083 | 2.638       |
| Maestro de Taller .....                  | 30.286      | 24.402                                 | 484           | 55.172 | 2.172       |
| Maestro de segunda .....                 | 29.644      | 24.258                                 | 549           | 54.451 | 2.133       |
| Encargado .....                          | 27.827      | 24.312                                 | 695           | 52.834 | 1.841       |
| Encargado SAT (*) .....                  | 27.827      | 19.187                                 | —             | 47.014 | 1.841       |
| <b>Técnicos de Oficina:</b>              |             |  |               |        |             |
| Delineante Proyectista .....             | 32.848      | 24.478                                 | 267           | 57.593 | 2.309       |
| Delineante de primera .....              | 29.805      | 22.336                                 | 695           | 52.836 | 1.989       |
| Delineante de segunda .....              | 28.095      | 22.158                                 | 850           | 51.103 | 1.757       |
| Calcedor .....                           | 25.956      | 22.722                                 | 981           | 49.659 | 1.615       |
| Reproductor de planos .....              | 24.730      | 23.948                                 | 981           | 49.659 | 1.563       |
| <b>Técnicos de Organización:</b>         |             |  |               |        |             |
| Jefe de primera .....                    | 34.183      | 27.185                                 | —             | 61.368 | 2.510       |
| Jefe de segunda .....                    | 32.263      | 23.488                                 | 397           | 56.148 | 2.229       |
| Técnico de Organización de primera ..... | 29.805      | 22.336                                 | 695           | 52.836 | 1.989       |
| Técnico de Organización de segunda ..... | 28.095      | 22.158                                 | 850           | 51.103 | 1.757       |
| Auxiliar de Organización .....           | 25.956      | 22.722                                 | 981           | 49.659 | 1.615       |
| <b>Técnicos titulados:</b>               |             |  |               |        |             |
| Licenciado o Ingeniero superior .....    | 41.180      | 38.755                                 | —             | 79.935 | 3.378       |
| Peritos e Ingenieros técnicos .....      | 39.151      | 35.257                                 | —             | 74.408 | 3.120       |
| Graduado social .....                    | 39.151      | 35.257                                 | —             | 74.408 | 3.120       |
| Maestro industrial .....                 | 31.620      | 24.213                                 | 390           | 56.223 | 2.231       |

(\*) Esta categoría tiene un plus al puesto de 5.194 pesetas.

## Personal obrero talleres de Madrid:

| Categorías                   | Sueldo base | Complemento personal dedicación | Diferencia/82 | Total | Quinquenios |
|------------------------------|-------------|---------------------------------|---------------|-------|-------------|
| Jefe de Equipo .....         | 850         | 808                             | 3             | 1.661 | 60,00       |
| Oficial de primera .....     | 850         | 626                             | 18            | 1.494 | 60,00       |
| Oficial de segunda .....     | 824         | 605                             | 22            | 1.451 | 58,80       |
| Oficial de tercera .....     | 799         | 596                             | 25            | 1.420 | 53,45       |
| Especialista .....           | 797         | 581                             | 27            | 1.405 | 52,00       |
| Peón .....                   | 768         | 600                             | 29            | 1.397 | 48,50       |
| Aprendiz de cuarto año ..... | 413         | 657                             | 43            | 1.113 | —           |
| Aprendiz de tercer año ..... | 413         | 542                             | 53            | 1.008 | —           |

## Primas al personal obrero, talleres de Madrid

| Pesetas hora prima<br>con rendimiento 100 por 100 |                  |                  | Primas por día<br>de enfermedad | Importe por<br>pago vacacio-<br>nes y gratifi-<br>caciones |
|---|------------------|------------------|---------------------------------|--|
| Al 25<br>por 100                                  | Al 33<br>por 100 | Al 50<br>por 100 |                                 |  |
| 42,62   | 56,23            | 82,85            | 465                             | 13.284   |
| 42,62   | 56,23            | 82,85            | 465                             | 13.284   |
| 41,58   | 54,91            | 80,84            | 453                             | 12.962   |
| 40,35   | 53,27            | 78,44            | 440                             | 12.637   |
| 40,02   | 52,85            | 77,86            | 434                             | 12.476   |
| 38,92   | 51,21            | —                | 421                             | 12.152   |

Al presente Convenio se anexa un sistema de incentivos para el personal obrero reparador del Servicio de Asistencia Técnica, Talleres de Madrid y personal de Montaje.

Art. 16. *Gratificaciones de julio y Navidad.*—El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las citadas fechas.

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

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, la de julio, en el primer semestre, y la de Navidad, en el segundo y serán abonadas como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

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

Durante las Navidades de 1982 la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior.

Art. 17. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta años y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a primas que se señalan en los anexos del SAT y talleres de Madrid, en la gratificación de julio.

Art. 18. *Jubilaciones.*—Siempre que económicamente sea posible la Empresa aplicará voluntariamente un sistema de jubilación para trabajadores con edades y años de servicio determinados, concediendo una compensación económica que disminuya la diferencia existente entre la pensión otorgada por la Mutualidad Laboral y los salarios reales, salvo pacto individual en cada caso.

Art. 19. *Subsidio de supervivencia.*—La Empresa concertará, exclusivamente a su cargo, un subsidio a favor de los familiares de los trabajadores y trabajadoras, que suponga la entrega a su fallecimiento de un capital proporcionado al sueldo total, al cónyuge o a las personas que dependan económicamente del asegurado por el siguiente orden: Cónyuge, ascendientes o descendientes, todos, tanto legítimos como naturales o adoptivos, siempre que hayan sido indicados como beneficiarios a la firma de la póliza o cuando se produzcan circunstancias que obliguen al cambio de beneficiario.

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

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

Si el fallecimiento sobreviene a consecuencia de accidente, antes de cumplir los setenta años de edad, se hará efectivo un capital igual al doble garantizado por muerte natural.

El capital será de una anualidad más un 30 por 100 y como mínimo 1.000.000 de pesetas.

Los conceptos que, a estos efectos, se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del sueldo base, quinquenios, complementos personal por dedicación, plus al puesto si procede y diferencia/82, para obreros idénticos conceptos a los enumerados y una cifra equivalente a la que correspondería a su categoría profesional por plus al puesto y el importe que en concepto de primas se abone en la gratificación de julio.

La mujer casada tendrá derecho a estar asegurada si el marido se encuentra jubilado o inválido y en los casos en que tenga incoada causa de separación o de divorcio.

Art. 20. *Ayuda escolar.*—Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos que asistan a un centro de infancia o escolar hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan los dieciocho, percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 1.134 pesetas mensuales durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrá de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a cinco años y superiores a los quince, respectivamente.

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente,

dos monos o dos trajes azules o dos pantalones, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

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

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal productor de AEG intervendrá activamente el Comité Intercentros.

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

Art. 24. *Adaptación al Convenio Provincial de Madrid.*—Si durante la vigencia del Convenio interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal, de Madrid, se actualizarán también los suyos, de forma que como mínimo sean un 5 por 100 superiores a los que se señalan 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 1983.

Art. 25. *Retribuciones en caso de enfermedad.*—En cada baja por ILT durante los días cuarto al décimo no se compensará la diferencia del 60 al 75 por 100 del INP.

Art. 26. *Pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad.*—Estos pluses se abonarán de acuerdo con las normas vigentes, tomando como base la primera columna de la tabla de retribuciones fijadas en el artículo 15.

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

Los Vocales que componen esta Comisión serán los siguientes señores:

Vocales sociales: Don Javier Sorriguieta Cuadrado, doña María Rodríguez Sánchez.

Suplentes: Don Agustín Ortega Burgos, don Rafael Jackson Martínez.

Vocales económicos: Doña Francisca Armesilla Vega, don Manuel Alguacil Jaqués.

Suplentes: Don Horst Jung, don Adolfo López Pirez.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la autoridad administrativa o judicial competente.

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

El presente anexo se acordará en base a las siguientes directrices a cuyas variates pueden libremente acogerse ambas partes.

1. *Retribución.*—La retribución estará de acuerdo con la categoría profesional según las tablas del Convenio Colectivo, artículo 15 y el correspondiente plus al puesto.

2. *Plus al puesto.*—Para el plus al puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 15), se exigen las siguientes condiciones:

— Conducir, conservar y mantener los vehículos del SAT.  
— Extender y cobra 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. *Reparaciones en domicilio.*

a) *Reparaciones material H:*

Por cinco avisos diarios, sueldo Convenio.

Por seis avisos diarios, salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama administrativas.

Por siete avisos diarios, sueldo convenio más 12.960 pesetas. El cómputo se realizará mensualmente.

b) *Otros acuerdos:*

Cada reparación a domicilio que rebase las siete, recibirá un premio de 280 pesetas, cada una.

Se abonará 97 pesetas como comisión por cada cobro de

reparación o servicio al contado y 30 pesetas por cada cobro de desplazamiento en garantía.

Se abonarán por entregas y retiradas 260 pesetas.

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

| H         | Premio |
|-----------|--------|
| 1.400.000 | 14.862 |
| 1.600.000 | 29.724 |
| 2.400.000 | 35.867 |
| 3.000.000 | 42.075 |
| 3.500.000 | 48.262 |
| 4.300.000 | 55.687 |

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, percibirán 298 pesetas, por cada cambio de grupo y 445 pesetas por cada cambio de compresor.

5. *Reparaciones de taller.*—El Jefe de taller o Encargado, junto con el Comité de Cuento o Delegado de Personal, fijarán los tiempos necesarios para la realización de las reparaciones.

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

A: Cuyo premio mensual será de 16.200 pesetas.

B: Cuyo premio mensual será de 12.960 pesetas.

C: Cuyo premio mensual será de 8.101 pesetas.

D: Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes a la rama de administración.

6. La formación del personal y la realización de trabajos improductivos son obligatorias y no originan derecho a premios, si bien, se computarán a efectos de media.

7. En los casos de baja por enfermedad o accidente (siempre que el absentismo del centro de trabajo no supere el 6 por 100), gratificación de julio, Navidad y vacaciones, se abonará a los reparadores de domicilio 12.960 pesetas y a los de taller 16.200 pesetas.

8. La Empresa garantiza el pago de los premios individualmente contratados para los casos en que la cartera de avisos pendientes se cubra los mínimos exigibles de siete avisos diarios, el cómputo será mensual.

9. Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT, quedarán asegurados durante dieciocho meses para la eventualidad de la retirada del permiso de conducir, de forma que no sufran sus ingresos en cuanto al premio individualmente contratado. Este seguro no tendrá validez en los casos de imprudencia temeraria o de mayor responsabilidad penal. Estos mismos reparadores recibirán anualmente 10.000 pesetas para poder pagar las posibles multas que pudieran serles impuestas a lo largo del año.

10. Si durante dos meses consecutivos no se alcanzara la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente sin efecto las condiciones especiales de este pacto, quedando el reparador retribuido con 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 percibirán el sueldo convenio.

11. Si el índice de reclamaciones no justificadas excediese de un 6 por 100 mensual se tramitará una amonestación por escrito y en caso de reincidencia se aplicará la legislación vigente en toda su amplitud.

12. En los casos de órdenes de trabajo que no se puedan realizar por falta de material pero que se le den al Técnico por parte de su Jefe respectivo debidamente firmadas por estimar este último que es necesaria la visita, se contarán como un aviso terminado.

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

14. Las reparaciones en domicilio a partir de las 17 UDT y que estén cobrados en su totalidad, se contarán como aviso y medio.

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

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

#### ANEXO DE TALLERES DE 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 1982, los valores a rendimiento 100, para las distintas categorías por hora efectivamente trabajada, serán las que figuran 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 requerida por la coyuntura de los 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 del trabajo.*—Para medir la cantidad de trabajo, desarrollado por cada persona, se continuará aplicando el sistema CREA, que permite establecer o fijar normas generales tipo, para la medida de cada operación o conjunto de operaciones, midiendo para todas y cada una de las labores a realizar.

— Tiempo invertido.

— Tiempo real trabajado.

— Descanso o tiempo de reposo y calidad de trabajo.

El sistema CREA, tal como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el período de su vigencia, en 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 efectivamente desarrollada por un obrero capacitado y adaptado al puesto, en un minuto, trabajando a un ritmo normal, con buena calidad y con el descanso compensador de su esfuerzo.

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 (80 por 100 del rendimiento mínimo), pagándose entonces con el 25 por 100 correspondiente el rendimiento normal o correcto.

b) Rendimiento normal o correcto:

Se considera actividad normal el aumento en productividad de un 12,5 sobre el mínimo exigible, equivalente a 84,37 puntos CREA.

c) Rendimiento óptimo:

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

Art. 8.º *Tiempos de espera.*—Tendrán esta consideración los tiempos en que, por causa ajena a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales o por otras causas.

Estos tiempos se valorarán como tiempos de rendimiento mínimo a base 75.

Caso de que los tiempos de espera de un puesto de trabajo se repitan frecuentemente, la Empresa procurará completar las funciones del puesto en forma que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

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 análogos.

Este documento será verificado por el mando intermedio, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que correspondan. Estará redactado con las particularidades precisas para cada puesto de trabajo. Falsear voluntariamente la información de este documento será considerado como falta grave y la reincidencia será considerada 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. *Prima o incentivo*.—Tendrá la consideración de prima o incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo 6.º, y cuya valoración defina los artículos 14 y 17 según tablas.

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

- Mecanización.
- Cambio de método operatorio.
- Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso.
- Cambios de las exigencias de la 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 obtuviese por causa voluntaria la actividad mínima exigible, es decir, si su rendimiento fuese inferior a 75 durante cuatro días consecutivos o seis alternos en el transcurso de un mes, podrá ser objeto de despido por bajo rendimiento, de acuerdo con el artículo 77, de la Ley de Contrato de Trabajo.

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

**ANEXO SOBRE MONTADORES FIJOS**

1. *Jornada laboral*.—Será de lunes a viernes salvo orden escrita de reconocida necesidad, en que haya que trabajar los sábados, abonándose estas horas, como extraordinarias.

2. *Viajes*.—Los desplazamientos se harán en ferrocarril de primera clase, abonándose diez horas a valor de ordinarias.

Podrán realizarse en coche particular, abonándose los importes del párrafo anterior.

3. *Formación*.—La Empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de estudios y formación.

4. *Búsqueda de alojamiento*.—Dispondrá el personal al ser trasladado de tres horas para buscar nuevo alojamiento.

5. *Cambios de puesto de trabajo*.—Los montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT

Personal de montaje:

o en TM, o en oficinas, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al Departamento de Montajes, quien los enviará a las obras.

6. *Prendas de trabajo*.—Se entregarán tres monos al año, con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

7. *Traslados*.—Se darán preaviso con quince días de antelación. Si no se diera se suplirán los gastos reales habidos por esta causa.

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.

| Categoría                    | Sueldo base | Complemento mínimo dedicación | Diferencia/82 | Total  | Quinquenios | Valor hora | Dietas |
|------------------------------|-------------|-------------------------------|---------------|--------|-------------|------------|--------|
| Maestro industrial ... ..    | 31.820      | 31.752                        | —             | 63.372 | 2.231       | 369,67     | 2.550  |
| Encargado ... ..             | 27.827      | 29.483                        | 268           | 57.578 | 1.841       | 335,87     | 2.300  |
| Oficial de primera J. E. ... | 1.091       | 674                           | 21            | 1.786  | 53,73       | 312,55     | 2.100  |
| Oficial de primera ... ..    | 909         | 674                           | 36            | 1.619  | 53,73       | 283,33     | 2.000  |
| Oficial de segunda ... ..    | 883         | 674                           | 38            | 1.595  | 50,81       | 279,12     | 2.000  |
| Oficial de tercera ... ..    | 852         | 677                           | 41            | 1.570  | 48,85       | 274,75     | 2.000  |

Dada la distancia que actualmente existe en la obra de Figueroas (GME) entre los vestuarios y los puestos de trabajo, se abonará en concepto de desplazamiento 290 pesetas/diarias de lunes a jueves y 145 pesetas/diarias los viernes.

La jornada laboral comenzará y terminará en los puestos de trabajo.

Este plus se suprimirá cuando sea posible instalar los vestuarios en las inmediaciones de los puestos de trabajo.

**10931** RESOLUCION de 22 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Banco de Crédito a la Construcción.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Banco de Crédito a la Construcción, recibido en esta Dirección General con fecha 15 de marzo de 1982, suscrito por la representación del Comité de Empresa y por la de la Dirección de la misma el día 4 del mismo mes y año, 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 artículos 2.º y 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 22 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somera Albardonedo.

**VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL BANCO DE CREDITO A LA CONSTRUCCION CORRESPONDIENTE AL AÑO 1982**

Las representaciones de la Empresa y trabajadores que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Banco de Crédito a la Construcción mantienen la declaración de principio formulada en el Acuerdo Marco, firmado el 22 de mayo de 1981 y, con base a la misma, adoptan los siguientes acuerdos:

**1. DISPOSICIONES PRELIMINARES**

1.1. *Ámbito del Convenio*.—El presente Convenio será de aplicación al personal de plantilla del Banco de Crédito a la Construcción, tanto en las oficinas centrales como en las sucursales que tiene en la actualidad o pueda crear en el futuro.

1.2. *Exclusiones*.—Quedan excluidos expresamente de este Convenio:

a) El Presidente y demás miembros del Consejo de Administración de la Entidad.

b) Los Directores generales, el Secretario general, Interventor general, Subdirector general o asimilados, así como cualquier otro cargo directivo que pueda crearse en el futuro.

c) El personal de profesiones y oficios que reciban retribuciones a tanto alzado, por hora, por trabajo realizado y el contratado por plazo fijo, y

d) El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga contratado o contrate con particulares o Empresas privadas.

1.3. *Plazo de vigencia*.—El presente Convenio regirá desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre del mismo año.

**2. REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

El régimen de retribuciones para el año 1982, queda establecido de la siguiente forma:

2.1. *Retribuciones*.—Las retribuciones en 31 de diciembre de 1981 del personal que más adelante se detalla, serán incrementadas en el importe del denominado «segundo tramo de igualación» que se especifica seguidamente.

| Personal                                   | Importe — Pesetas |
|--|-------------------|
| Titulado Jefe de Servicio ... ..           | 869               |
| Titulado Jefe de Sección ... ..            | 4.081             |
| Titulado Superior y Médico ... ..          | 1.457             |
| Jefe de Servicio Administrativo ... ..     | 18.720            |
| Jefe de Sección Administrativo ... ..      | 18.635            |
| Jefe de Negociado Administrativo ... ..    | 17.295            |
| Aparejadores y ATS por equiparación ... .. | 1.636             |
| Oficial Técnico ... ..                     | 10.333            |
| Oficial Administrativo ... ..              | 10.868            |
| Auxiliar Administrativo ... ..             | 13.887            |