

6683 RESOLUCION de 12 de marzo de 1985, 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 de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de febrero de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 18 de enero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

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 el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

Artículo 1º - AMBITO TERRITORIAL

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

Artículo 2º - AMBITO PERSONAL

El presente Convenio se aplicará durante el período 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.

Artículo 3º - 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 1º de enero de 1985.

Este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1985, 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.

Artículo 4º - VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que por los Organismos Oficiales, en el ejercicio de las facultades que les 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.

Artículo 5º - COMPENSACION DE MEJORAS

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su eliminación anual y sobre el mínimo reglamentario, vienes 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 6º - GARANTIA PERSONAL

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

Artículo 7º - CATEGORIAS 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 1986 en el transcurso del año 1985, 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.

Artículo 8º - INGRESOS

Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, será necesario agotar durante tres semanas todas las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, 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 y especialistas	15 días

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

Artículo 9º - COMPETENCIAS COMITE INTERCENTROS, COMITE DE CENTRO DE TRABAJO Y DELEGADOS DE PERSONAL

901. 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.

902. 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.

903. 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.

904. 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 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.

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

906. 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.

907. 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 cumplimiento del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

908. 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 lapso correspondiente, justificándolas posteriormente.

909. La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal un tablón de

comunicados para cada Centro o Planta, para las publicaciones sindicales previas convenientes y visado del Jefe respectivo.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la Empresa pondrá a disposición de los Comités, los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida, previa autorización en el Empresa correspondiente.

9010. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité Intercentros como representante de los Comités de Centros de Trabajo y Delegados de Personal las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En los casos de reducción de plantilla total o parcial, o reducción de jornada, se procurará en cuanto sea posible, llegar a pactos particulares con los Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal, previa información de las circunstancias que lo motivan, con una antelación mínima, de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que en los casos de no llegar a un acuerdo se someta el problema a la Resolución de la Autoridad Administrativa o Judicial competente.

b) La función de la materia de que se trata.

1. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquier otro de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos, y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice.
4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses de los ascensos.

9011. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y Organismos o Tribunales competentes.
- b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, advirtiendo a la Dirección de la Empresa, de las posibles infracciones y 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 facilitadas por los Servicios Médicos de Empresa, donde los haya. En los Centros donde no existan, se constituirán estos Comités de Seguridad e Higiene en el plazo de un mes y se comunicará por escrito su composición a la Dirección de Personal de la Empresa.

9012. Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A del

art. 9010., una después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

9013. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente e impugnada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

9014. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa e restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Podrán tener prioridad de permanencia en la Empresa e centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón de su representación.

c) Podrán expresarse coloquialmente en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando toda ella previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Los Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal, tendrán la posibilidad de proponer que el valor del 50% de las Horas Sindicales no utilizadas, les sea entregado para destinarse al Fondo Social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la Empresa.

9015. El Comité Intercentros se compondrá de 14 miembros con la siguiente distribución por Centros de Trabajo

SAT Madrid,	1
Almacén Central Madrid,	1
RAF obreros	2
RAF empleados,	1
Central,	4
Montadores,	1
Barcelona,	1
Bilbao,	1
Sevilla,	1
Valencia,	1

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

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

Podrá tomar decisiones en los asuntos de carácter general que afecten a todos los centros de Trabajo de la Empresa. La única restricción a los derechos de los Comités de Trabajo y Delegados de Personal será la que consta en los casos de huelga que se atenderán al punto b), párrafo 2, art. 3º, del Real Decreto Ley 7/77 de 4 de marzo. En caso de denuncia del Convenio, la Asamblea de los Centros de Trabajo afectados designará su representación dentro del Comité Intercentros.

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

9016. A los efectos anteriores, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente: admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Delegados de Personal y miembros del Comité

de Empresa podrán recibir propaganda a su nombre en el domicilio de la Empresa y asimismo, recaudar cuotas.

En los Centros de Trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección de la Empresa o titularidad del Centro.

9017. Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. El trabajador que desee no se le descuenta más la cuota sindical, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

9018. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de Excedencia aquél trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, o nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentra en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes a finalizar el desempeño del mismo.

9019. Participación en las negociaciones de Convenios Sectoriales.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenio Sectoriales, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadoras y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

9020. La representación dentro de la Empresa de las distintas Centrales Sindicales, habrá de recaer necesariamente en la persona de un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa. No significará incremento de las bases de permisos mensuales.

9021. Se aplicará la legislación vigente en cada momento sobre Delegados y Comités de Personal y lo pactado sobre el Comité Intercentros. Si en el futuro se dictara una ley reguladora de estas materias se estará a lo que la misma disponga.

Artículo 109 - ASCENSO

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 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 27.9.79, 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.

Artículo 110 - ANTIGÜEDAD

Los pases 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 art. 15.

Artículo 120 - JORNADA

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

- 40 horas semanales
- flexibles
- 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, será estudiada en cada Centro de Trabajo por una Comisión de cuatro personas, dos vocales sociales y dos vocales económicos, quedando siempre como base rígida el horario de 9 a 13 horas.

Artículo 130 - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Se considera positiva la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso. Cada hora extraordinaria, se compensará con 1,75 horas de descanso cuando se haya rebasado individualmente el límite legal anual.

Deben ser realizadas las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o riesgo de pérdidas de materias primas.

Se consideran necesarias las horas extraordinarias para la realización de pedidos imprevistos, períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no pueden ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación posible.

Mensualmente se comunicará a la autoridad laboral por parte de la Empresa y al Comité, el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas, razonando su necesidad.

Artículo 140 - VACACIONES

Con respecto a los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de una vacación retribuida anual de acuerdo con la siguiente escala y como mínimo de 30 días naturales:

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

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

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

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

En caso de matrimonio, se concederá una licencia retribuida de 15 días naturales.

Salvo por el personal de RAF, las vacaciones anuales se podrán tomar en una o más veces. Una de los periodos deberá ser no menor de 10 días laborales. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Artículo 150 - RETRIBUCIONES

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 tablas siguientes:

Los Jefes de Equipo percibirán un Complemento Personal de mando, equivalente al 20% del Salario Base de su categoría.

Personal Obrero (excepto Talleres Madrid, Montajes y SAT)

Categoría	Sueldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Antigüedad
Oficial 1º	1.184	1.111	2.295	30,15
Oficial 2º	1.100	1.030	2.130	26,26
Oficial 3º	1.022	951	1.973	22,37
Especialista	1.110	1.040	2.150	27,57
Per. Esp. 1º	1.110	1.020	2.130	27,57
Per. 1º	1.070	1.015	2.085	26,22
Aprendiz 1º año	500	200	700	-
Aprendiz 2º año	500	170	670	-

Personal Obrero SAT

Categorías	Saldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
Oficial 1ª	1.186	648	1.834	75,11
Oficial 2ª	1.152	610	1.762	66,54
Oficial 3ª	1.113	604	1.719	43,73
Especialista	1.110	569	1.679	61,57
Mazo Cap. Alm.	1.110	569	1.679	61,57
Peón	1.073	584	1.657	56,27
Aprendiz 1ª año	500	664	1.164	-
Aprendiz 2ª año	500	752	1.252	-

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica, tendrá un Plus al Puesto de 6.777,- mensuales, según se especifica en el Anexo adjunto.

Personal Subalterno

Categorías	Saldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
Maquinista	32.830	32.221	64.759	2.047
Vigilante	32.477	32.282	64.759	2.039
Ordenanza	32.196	32.563	64.759	2.026
Fuente	32.196	32.563	64.759	2.039
Conserje	32.257	32.502	64.759	2.104
Telefonista	32.196	32.563	64.759	2.039
Chiefa Turismo	32.054	32.705	64.759	2.304
Limpiador	25.943	37.816	63.539	2.356

Personal Administrativo

Categorías	Saldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
Jefta 1ª	44.864	35.673	80.537	3.275
Jefta 2ª	42.000	34.152	76.152	2.950
Oficial 1ª	38.891	37.273	76.164	2.386
Oficial 2ª	35.660	29.979	65.639	2.293
Auxiliar	33.630	30.885	64.515	2.101
Viajero	36.891	29.688	66.579	2.341
Aspirant. 17 a.	17.315	21.264	38.579	-
Aspirant. 16 a.	17.315	20.564	37.879	-

Personal Técnico

Categorías	Saldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
TÉCNICOS DE TALLER				
Jefta Taller	44.285	35.223	79.508	3.409
Maestro taller	39.515	32.453	71.968	2.834
Maestro 2ª	38.687	32.347	71.034	2.704
Encargado	35.210	32.693	67.903	2.401
Encargado SAT (*)	35.210	22.036	57.246	2.451
(*) Esta categoría tiene el Plus al Puesto de 6.777,-				
TÉCNICOS DE OFICINA				
Del. Prospectista	42.862	32.277	75.139	3.613
Delineante 1ª	38.891	37.813	76.704	2.586
Delineante 2ª	34.660	29.979	64.639	2.293
Calculador	33.176	30.885	64.061	2.307
Dep. Pistas	32.259	32.489	64.748	2.030
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN				
Jefta 1ª	44.864	35.673	80.537	3.275
Jefta 2ª	42.000	34.152	76.152	2.950
Enc. Org. 1ª	38.891	37.273	76.164	2.386
Enc. Org. 2ª	35.660	29.979	65.639	2.293
Asp. Organiza.	32.873	30.864	63.737	2.707
TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO				
Ing. Sup. C. L. G.	52.733	34.576	87.309	4.407
Fuente o Ing. Téc.	51.086	34.006	85.092	4.071
Graduado Social	51.086	34.006	85.092	4.071
Maestro Indus.	41.259	30.048	71.307	2.513

Personal Obrero Talleres Madrid

Categorías	Saldo Base	Complemento Pers. Mínimo Dedicación	Total	Quinquenios
Jefta Taller	1.202	1.258	2.460	78,26
Oficial 1ª	1.202	688	1.890	78,35
Oficial 2ª	1.075	687	1.762	76,49
Oficial 3ª	1.042	689	1.731	69,74
Especialista	1.040	702	1.742	67,84
Peón	1.002	621	1.623	63,44
Aprendiz 1ª año	500	661	1.161	-
Aprendiz 2ª año	500	770	1.270	-

Primas Personal Obrero Talleres Madrid

Por hora prima con Plus al Puesto	Por hora prima con Plus al Puesto	Por hora prima con Plus al Puesto	Primas por Día de Subvención	Importe por pago vacaciones y gratificaciones.
48,56	73,37	104,19	307	37.334
48,50	73,37	104,19	307	37.304
54,75	71,65	105,58	301	36.912
52,63	68,51	102,62	276	36.480
52,71	66,95	101,67	267	36.279
57,30	66,82	96,80	246	35.856

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

Artículo 16º - GRATIFICACIONES DE JULIO Y NAVIDAD

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada uno 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 Madrid se estará a lo convenido en los respectivos Anexos.

Durante las Navidades de 1.985, la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una comisión del C.T. de Madrid participará en la elección del contenido a precio igual.

Artículo 17º - PREMIO DE VINCULACION A LA EMPRESA

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 al concepto correspondiente a prima que se señala en los Anexos del SAT y Talleres Madrid en la gratificación de julio.

Artículo 18º - 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 Seguridad Social y los salarios reales, salvo pacto individual en cada caso.

Artículo 19º - 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, pero al 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 caso.

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad, el asegurado quedase incapacitado total y permanentemente, antes de cumplir el mismo la edad de 70 años, se hará efectivo el capital propio asegurado, y quedará extinguida la garantía para caso de muerte del mismo.

Si este fallecimiento sobreviniera 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 con un 30%, y como mínimo, 1.265.000 ₧.

Los conceptos que, a estos efectos, se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del Estado Base, Quinquenios, Complemento Personal por Dedicación, Plus al Puesto, si procede; para Obreros, idénticos conceptos a los enumerados y una cifra equivalente a la que correspondiera a su categoría profesional por Plus al Puesto y el importe que en concepto de Primas se abone en la gratificación de julio.

Artículo 20º - 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 19 años, percibirán una ayuda, previa solicitud, y desde la fecha de la misma de 1.500 ₧ mensuales durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y haberla justificado los estudios de los hijos con edades inferiores a los 4 años y superiores a los 16, respectivamente.

Artículo 21º - PRENDAS DE TRABAJO

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

Artículo 22º - FORMACION DE PERSONAL - AYUDA PARA ESTUDIOS

Esta materia está regulada en la Instrucción General del 28.9.79.

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

La Empresa adquirirá el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los Sectores, para mejorar la formación del personal.

Artículo 23º - ASISTENCIA MEDICA

Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al médico especialista recomendado por el médico de la Empresa.

Artículo 24º - ADAPTACION AL CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL 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 suyes, de forma que, como mínimo, sean un 5% superiores a los que se señalan en el Provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornadas homogéneas.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se modificaran en cuanto a que se establecen 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 1º de enero de 1.985.

Artículo 25º - JORNADA INCOMPLETA Y NOCHEVIEJA.

Las cuatro horas de uno de dichos días, serán necesariamente puente recuperable.

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

La tendencia que hemos de seguir es la de ir a varios días seguidos de vacaciones en Navidades pudiendo recuperarlas o descontarlas de vacaciones.

Artículo 26º - PLUSES DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD O PENOSIDAD

Estos pluses se abonarán de acuerdo con las normas vigentes tomando como base la primera columna de la tabla de retribuciones fijada en el artículo 15º.

Artículo 27º - COMISION PARITARIA

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que se compon

drá de un Presidente y cuatro Vocales, dos Representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último entre sus miembros respectivos. El Presidente de la Comisión será la persona que reglamentariamente designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Los Vocales que componen esta Comisión, son los siguientes Señores:

Vocales Sociales

D. Agustín Ortega Puggos
D. M^o Reyes Olmedillas Galicia

Suplentes

D. José Jackson Nisto
D. Jesús Matorras Navarro

Vocales Económicas

D. Francisca Arnesilla Vega
D. Adolfo López Pires

Suplentes

D. Horst Jung
D. Angel Rubio García

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 acuerda en base a las siguientes directrices a cuya variante pueden libremente acogerse ambas partes.

1. Retribución

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

2. 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 embalajes
- asistencia a cursillos, así como estudio y conservación de la información técnica
- conservación y revisión del Stock de repuestos y vehículos
- conservación y mantenimiento de las herramientas y puesto de trabajo
- observar la puesta en servicio del tacógrafo.

3. Reparación a domicilio

a) Reparaciones Material H

Por cinco avisos terminados: Sueldo Convenio

Por seis avisos terminados: Salario mínimo estipulado en Convenio para la categoría equivalente en la rama Adva.

Por siete avisos terminados: Sueldo Convenio + 16.957 ₧.

A partir de la fecha de la firma del Convenio, los Avisos novena 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 281, ₧.

Se abonarán 105 ₧ como comisión por cada cobre de reparación o servicio al contado y 1) ₧ para cobre de desplazamiento de garantía.

Se abonarán 281 ₧ por entregas y retiradas.

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

€	Premio
4'000.000,-	55.000,-
5'000.000,-	65.000,-
6'000.000,-	70.000,-
7'000.000,-	75.000,-
8'000.000,-	86.000,-

4. Reparación en frigoríficos

Los especialistas en frigoríficos que no realicen reparaciones de otro tipo y una vez alcanzada la media de siete reparaciones diarias, recibirán 322 ₧ por cada cambio de grupo y 481 ₧ por cada cambio de compresor.

5. Reparaciones de Taller

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

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

- A: Cuyo premio mensual será de 21.196 ₧
- B: Cuyo premio mensual será de 16.957
- C: Cuyo premio mensual será de 10.599 ₧
- D: Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes de 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%) gratificación de Julio y Navidad y vacaciones, se abonarán a los reparadores a domicilio, 16.957 ₧.
 8. La Empresa garantiza el pago de los premios individualmente contratados para los casos en que la cartera de avisos pendientes no cubra los mínimos exigibles de 7 avisos diarios y al cómputo será mensual.
 9. Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT, 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 anualmente 12.654 ₧ para poder pagar las posibles multas que pudieren serles impuestas a lo largo del año.
 10. Si durante dos meses consecutivos no se alcanzara la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente sin efecto las condiciones especiales de este pacto, quedando el sueldo estipulado en el Convenio Colectivo hasta que demuestre el rendimiento que implique incrementar nuevamente el cambio o modificación. Durante los dos primeros meses de este cambio percibirá el sueldo Convenio.
 11. Si el índice de reclamaciones no justificadas excediese de un 6% 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 extimar este último que es necesaria la visita, se contarán como un aviso terminado.
- (*) y a los de Taller, 21.196 ₧.
13. Los casos en los que exista error en la Dirección reflejada en el parte de trabajo y no figure en éste el número telefónico del cliente, se contarán como medio aviso.
 14. Las reparaciones en domicilio a partir de las 17 U.D.T. y que estén cobradas en su totalidad, se contarán como aviso y medio.
 15. Las visitas concertadas entre el usuario y el Jefe Técnico correspondiente que resulten ausentes en principio, y que requieran una visita posterior, si se cobran los 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 MADRID

Artículo 19

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

A estos efectos se establecen tres puntos de referencia que son: rendimiento, 75, sin inactivo; rendimiento 84,37, prima del 25%; rendimiento 100, prima del 50%.

A partir del 10 de enero de 1985, los valores a rendimiento 100, para las distintas categorías por hora efectivamente trabajada, serán las que figuren en las tablas.

b) Prima a la producción del personal obrero, sin medición de tiempo.

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

Artículo 20 - 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 plena 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 30 - 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 y como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el período de su vigencia, en ambos casos, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 40 - UNIDAD DE MEDIDA

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

Artículo 50 - 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.

Artículo 60 - 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 recomendadas por el tiempo en minutos de trabajo real invertidos en su desarrollo, multiplicado por ciento. La escala correspondiente para este concepto estará comprendida entre cero y cien.

Artículo 70 - 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 15 días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (80 por 100 del rendimiento mínimo), pagándose entonces con el 25 por 100 correspondiente al rendimiento normal o correcto.

b) Rendimiento normal o correcto:

Se considera actividad normal el aumento en productividad de un 12,5% 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 las mejores condiciones. Esta actividad estará representada por 100.

Artículo 88 - TIEMPOS DE ESPERA

Tendrán esta consideración los tiempos en que, por causas ajenas 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 de forma que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

Artículo 90 - 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 e efectuará las alegaciones correspondientes. Estará redactado con los particularismos precisos para cada puesto de trabajo. Falsar voluntariamente la información de este documento será considerado como falta muy grave.

Artículo 100 - VALORACION 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.

Artículo 110 - PRIMA E INCENTIVO

Tendrá la consideración de prima e incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo 60, y cuya valoración define los artículos 14 y 17 según tablas.

Artículo 120 - REVISIÓN DE VALORES

Los valores de trabajo establecidos para cada uno de los diferentes operaciones de la Empresa serán revisados cuando varíen las circunstancias que concurrieran en su valoración tal como:

- Reorganización
- Cambio de método operativo
- Condiciones que influyen en el coeficiente de descenso.
- Cambios de las exigencias de calidad
- Variación excesiva en los tiempos de espera
- Variación en los tiempos de vigilancia
- Rendimiento medio de la sección superior al 100
- Por error apreciado
- Otras causas análogas a las anteriores

Artículo 130 - DISMINUCIÓN VOLUNTARIA Y CONTINUADA DE RENDIMIENTOS

Si el trabajador no abstuviere por propia voluntad la actividad a la que es exigible, es decir, si su rendimiento fuere inferior a 75 durante cuatro días consecutivos o seis alternos, podrá ser despedido.

Artículo 140 - RETRIBUCIÓN EN SUPUESTOS DE ENFERMEDAD COMUN Y PERMISOS REGLAMENTARIAMENTE RECONOCIDOS

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 CLAUSULA DE REVISIÓN

Si el I.P.C. al 31.12.85 se incrementa por ejemplo en 0% con relación al 31.12.84 en los términos que ha ofrecido la Empresa, se abonará el 1% de las retribuciones de tablas desde 1.1.85 hasta 31.12.85, siendo este incremento atribuible con los pluses voluntarios "ad personam" en cada trabajador.

Come el I.N.E. no dará el I.P.C. 31.12.85, seguramente hasta mediados febrero/86, esta diferencia anual se abonará en una sola paga, antes del 31.1.86.

Si el incremento del I.P.C. entre ambas fechas fuera del 7,1%, el abono sería del 0,10%, -si del 7,2, el 0,2%, y así sucesivamente, hasta el 8, que sería el 1%, y en términos idénticos para la misma progresión aritmética.

ANEXO SOBRE MONTAJES FIJOS

Artículo 10 - JORNADA LABORAL

Será de lunes a viernes, salvo que por causa de reconocida necesidad sea preciso prolongar la jornada o trabajar en sábado o festivo. Dicha prolongación de jornada que sobrepase las cuarenta horas semanales se computará como horas extraordinarias estructurales.

Artículo 20 - VIAJES Y BUSQUEDA DE ALQUILER

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

- a) En coche particular, los gastos ocasionados se abonarán con un valor igual al billete del ferrocarril la clase más los gastos de taxis si estos fueran precisos
- b) Avión clase turista pagado por la Empresa en su totalidad.

Los viajes realizados en un radio de 350 kms. contando desde Madrid o el anterior trabajo serán computados como 10 horas ordinarias, a partir de esta distancia el cómputo será de 13 horas. En las horas fijadas está incluido el tiempo total empleado desde el domicilio anterior hasta el nuevo.

Artículo 30 - FORMACION/ASCENSO

El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen cambio de confianza.

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

Artículo 40 - CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

Los montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT, o en TB, 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 50 - PREMIOS DE TRABAJO

Se entregarán tres monos al año como límite en el mes de febrero con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

Artículo 60 - TRÁNSITOS

Se dará preferencia con quince días de antelación. Si no se da, se cubrirán los gastos reales habidos por esta causa. De ser posible se dará el premio con mayor antelación.

Se dará preferencia en la estabilidad en la obra, a los casados, y dentro de éstos, a los que tienen hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el montador será destinado a las obras más próximas a su domicilio.

Artículo 70 - SUELDOS Y DIETAS

En caso de enfermedad o accidente de trabajo se percibirán las correspondientes dietas, salvo en casos de hospitalización de duración superior a quince días.

Si esta atención provenga 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 80 - RESUMEN DE SUELDOS

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento público anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados.

Artículo 90 - PLUSAS

El actual plus de ajuste se en concepto de peligrosidad, penosidad, toxicidad, etc. se computará según la Orden de 1981.

Artículo 102 - VENTAS A EMPLEADOS

El Departamento de Montajes enviará fotocopias de las posibles ofertas de material a todas las obras para información del personal de ABO, enviando una copia para el Delegado del Personal.

Programa de Montaje

Categoría	Antes 800	Cant. Por. Ma. Adic.	Total	Equipos	Inter. Base	Notas.
Monte Indul.	41,750	41,450	82,200	2,870	482,36	1,315
Equipos	24,374	24,800	49,174	2,400	436,71	1,965
Ofic. 1º Jof. L.	1,476	825	2,301	10,11	489,20	1,700
Ofic. 1º	1,306	570	2,110	10,11	360,27	2,375
Ofic. 2º	1,150	300	1,450	64,06	364,27	2,570
Ofic. 3º	1,170	325	1,495	61,76	350	2,575

Suplemento Dietas para desplazamientos por:

- viajes de 1 a 5 días de duración. 1.000 % diarias
- viajes de 12 días de duración. 700 % diarias.

6684 RESOLUCION de 15 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.800 la herramienta llave estrella contraacodada 22, marca «Sibille», referencia MS21-22 x 280, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave estrella contraacodada 22, marca «Sibille», referencia MS21-22 x 280, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave estrella contraacodada 22, marca «Sibille», referencia MS21-22 x 280, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.Homol. 1.800-15-1-85-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 15 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

6685 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.794, la herramienta llave estrella contraacodada 12, Referencia MS21-12 x 175, Marca Sibille, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la herramienta llave estrella contraacodada 12, Marca Sibille, Referencia MS21-12 x 175, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la herramienta llave estrella contraacodada 12, Marca Sibille, Referencia MS 21-12 x 175 presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., con domicilio en Barcelona

13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la Firma Steliers Sibille & Cie., de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.794-27-12-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria, MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de diciembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

6686 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio González González.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 2 de mayo de 1984, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 132/1984, promovido por don Antonio González González, sobre liquidación de cuotas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que rechazando la causa de inadmisibilidad invocada por el señor Abogado del Estado, debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Julio Rovira Pereira, en nombre y representación de don Antonio González González, contra la Resolución de la Dirección General de Régimen Económico del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social de 6 de marzo de 1981, desestimatoria del recurso de alzada contra la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, de fecha 19 de abril de 1978, cuyas resoluciones declaramos nulas, por no ser conformes a derecho, dejando consiguientemente sin valor ni efecto el acta de liquidación de cuotas de la Seguridad Social número 335/1972 de 17 de enero de 1978; sin hacer especial declaración sobre costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985. El Director general, Enrique Heras Poza.

6687 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Esperanza Manzanares Marín.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 9 de abril de 1984, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 406/1983, promovido por doña Esperanza Manzanares Marín, sobre autorización al Centro de Asistencia a Subnormales «Ángel de la Guarda», para que la recurrente preste servicio el sábado por la mañana, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la recurrente doña Esperanza Manzanares Marín, contra la Resolución dictada por la Dirección General de Trabajo de fecha 30 de septiembre de 1981, resolviendo en alzada la pronunciada por la Delegación Provincial de Trabajo en 26 de junio de 1981, por medio de la cual se acordó autorizar al Centro de Asistencia y Educación Especial de Subnormales «Ángel de la Guarda» para que la recurrente prestase servicio el sábado por la mañana. Sin imposición de costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.