

Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 102, con domicilio social en Madrid, calle Guzmán el Bueno número 25; todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

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

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

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

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de mayo de 1992, la absorción por «Mutua Metalúrgica», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 4, de «La Metalúrgica» Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 102, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto de la misma, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la absorbida.

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

Madrid, 23 de abril de 1992.—El Ministro. P. D. (Orden de 13 de febrero de 1992, «Boletín Oficial del Estado» de 18 de febrero de 1992), el Secretario general para la Seguridad Social, Adolfo Jiménez Fernández.

Sr. Director general de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

#### 14001 RESOLUCION de 18 de mayo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de mayo de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «A.E.G. IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

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

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

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

Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los

suos de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalen en el Provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada homogénea.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial del Metal de Madrid se modificaran en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1992.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo ubicados en toda España, con excepción de la Fábrica de Rubí que se rige por su propio Convenio.

Art. 4.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—La vigencia del presente Convenio se establece por dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1992 y concluyendo el 31 de diciembre de 1993, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde 1 de enero de 1992.

Art. 6.º *Denuncia o prórroga*.—La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia*.—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria que se compondrá de cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último entre sus miembros respectivos.

Los vocales que componen esta Comisión son los siguientes señores:

—Vocales sociales:

Don Agustín Ortega Burgos.

Doña María Reyes Olmedillas Galicia.

—Suplentes:

Don José Jackson Nieto.

Don Francisco Pino Vega.

—Vocales económicos:

Doña Francisca Armesilla Vega.

Don José Miguel Jiménez Arcas.

—Suplentes:

Don Ernesto Pareja Valades.

Doña Dagmar Thiering.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la Autoridad Administrativa o Judicial competente

#### CAPITULO II

##### Ingresos, período de prueba, clasificación y ascensos

Art. 8.º *Ingresos del personal*.—Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, será necesario exponer durante una semana en todos los Centros de Trabajo las condiciones del puesto a cubrir, para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité del Centro de Trabajo o Delegado de Personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.º del Anexo de Montajes.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Período de prueba*.—Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los períodos señalados en la siguiente escala:

|                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| Técnicos titulados .....      | Seis meses  |
| Técnicos no titulados .....   | Dos meses   |
| Administrativos .....         | Un mes      |
| Subalternos .....             | Un mes      |
| Profesionales de oficio ..... | Un mes      |
| Aprendices .....              | Un mes      |
| Peones y especialistas .....  | Quince días |

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

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

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

Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal podrán, asimismo, hacer propuestas sobre ascenso de categoría profesional, en

los casos en que no sean puestos de libre designación por la Empresa. De superar la prueba el interesado, de acuerdo con las normas del Reglamento 27 de septiembre de 1979, le será reconocida. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante, podrá hacerlo y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

### CAPITULO III

#### Jornadas, descansos y licencias

Art. 11. *Jornada de trabajo*.-1. La jornada de trabajo para los Centros a que se refiere el Convenio será, con las excepciones que luego se dirán:

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

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

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

2. Las cuatro horas de uno de los días de nochebuena y nochevieja serán necesariamente puente recuperable.

Las del otro día serán puente en los puestos de trabajo que no estén relacionados directamente con clientes como «SAT, Almacén y Vendedores de VK», «Máquinas y Herramientas».

Art. 12. *Horas extraordinarias*.-A propuesta del Comité Intercenros y bajo el control del mismo, la Empresa cuidará de que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales, fijados actualmente en 80 horas al año, 10 horas al mes y 2 al día, por persona.

En todo caso deben realizarse las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por el riesgo de pérdida de materias primas.

Se considera de carácter necesario la realización de horas extraordinarias como consecuencia de pedidos imprevistos o urgentes, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos de mantenimiento y otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no puedan sustituirse por las modalidades de contratación posible.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

1. Económica: Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria calculado según los módulos y recargos establecidos legalmente.

2. Tiempo libre: Consistente en que los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de sus respectivos sectores la compensación de tales horas mediante disfrute de tiempo libre en la proporción de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo imprescindible la previa autorización para realizar horas extraordinarias con arreglo a la organización interna de la Empresa.

Mensualmente la Empresa comunicará a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas por cada productor, razonando la necesidad, y con copia a la representación sindical de cada centro.

Art. 13. *Vacaciones*.-Respetando los derechos adquiridos, los productores disfrutará de las vacaciones anuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a 30 días naturales:

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

Salvo para el personal de «P» (Fábrica de San Fernando), las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los periodos no podrá ser inferior a 10 días laborables. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes, que se fijarán en cada Centro de Trabajo por el Comité del mismo y la Dirección respectiva. Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes entre el Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal y la Dirección respectiva.

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

Art. 14. *Licencias retribuidas*.-El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

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

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

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

### CAPITULO IV

#### Régimen económico

Art. 15. *Estructura salarial*.-Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo Base, Complemento personal mínimo dedicación, Plus al Puesto, Complemento personal antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las siguientes tablas:

#### Personal obrero

| Categoría                              | Sueldo base | Complemento personal Mínimo ded. | Total | Quinquenio | Quinquenio Fáb. San Fernando |
|--|-------------|----------------------------------|-------|------------|------------------------------|
| Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo | 2.334       | 1.870                            | 4.204 | 115,04     | 128,53                       |
| Oficial 1. <sup>a</sup>                | 1.946       | 1.723                            | 3.669 | 115,04     | 128,53                       |
| Oficial 2. <sup>a</sup>                | 1.889       | 1.673                            | 3.562 | 108,37     | 121,73                       |
| Oficial 3. <sup>a</sup>                | 1.824       | 1.559                            | 3.383 | 104,56     | 114,41                       |
| Especialista                           | 1.820       | 1.385                            | 3.205 | 101,08     | 111,30                       |
| Mozo especialista almacén              | 1.820       | 2.159                            | 3.979 | 101,08     | —                            |
| Peón                                   | 1.727       | 1.407                            | 3.134 | 97,17      | 104,08                       |
| Aprendiz                               | 951         | 1.825                            | 2.776 | —          | —                            |

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un plus al puesto de 6.837 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

#### Personal subalterno

| Categoría   | Sueldo base | Complemento personal Mínimo ded. | Total   | Quinquenios |
|-------------|-------------|----------------------------------|---------|-------------|
| Almacenero  | 55.512      | 65.873                           | 121.385 | 3.423       |
| Vigilante   | 53.289      | 60.606                           | 113.895 | 3.347       |
| Ordenanza   | 52.827      | 61.068                           | 113.895 | 3.347       |
| Conserje    | 56.373      | 57.522                           | 113.895 | 3.582       |
| Chófer      | 58.481      | 68.040                           | 126.521 | 3.863       |
| Telefonista | 52.827      | 61.068                           | 113.895 | 3.347       |

#### Personal administrativo

| Categoría               | Sueldo base | Complemento personal Mínimo ded. | Total   | Quinquenios |
|-------------------------|-------------|----------------------------------|---------|-------------|
| Jefe 1. <sup>a</sup>    | 73.186      | 60.504                           | 133.690 | 5.375       |
| Jefe 2. <sup>a</sup>    | 69.075      | 58.195                           | 127.270 | 4.772       |
| Oficial 1. <sup>a</sup> | 63.813      | 55.967                           | 119.780 | 4.259       |
| Oficial 2. <sup>a</sup> | 60.152      | 55.883                           | 116.035 | 3.763       |
| Auxiliar                | 55.574      | 58.321                           | 113.895 | 3.457       |
| Viajante                | 63.813      | 55.967                           | 119.780 | 4.238       |
| Aspirante 17 años       | 28.409      | 58.201                           | 86.610  | —           |
| Aspirante 16 años       | 28.409      | 56.061                           | 84.470  | —           |

## Personal técnico

| Categoría                     | Sueldo base | Complemento personal Mínimo ded. | Total   | Quinquenios |
|-------------------------------|-------------|----------------------------------|---------|-------------|
| <i>Técnicos Taller</i>        |             |                                  |         |             |
| Jefe Taller .....             | 72.844      | 69.600                           | 142.444 | 5.642       |
| Maestro Taller .....          | 64.845      | 72.055                           | 136.900 | 4.650       |
| Maestro 2. <sup>a</sup> ..... | 63.468      | 70.222                           | 133.690 | 4.568       |
| Encargado .....               | 59.580      | 71.970                           | 131.550 | 3.939       |

El personal técnico de taller perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un plus al puesto de 11.395 pesetas mensuales.

| Categoría                                | Sueldo base | Complemento personal Mínimo ded. | Total   | Quinquenios |
|--|-------------|----------------------------------|---------|-------------|
| <i>Técnicos de oficina</i>               |             |                                  |         |             |
| Delineante proyectista .....             | 70.329      | 63.361                           | 133.690 | 4.945       |
| Delineante 1. <sup>a</sup> .....         | 63.813      | 55.967                           | 119.780 | 4.259       |
| Delineante 2. <sup>a</sup> .....         | 60.152      | 55.883                           | 116.035 | 3.763       |
| Calcedor .....                           | 55.574      | 58.321                           | 113.895 | 3.457       |
| Reproductor planos .....                 | 55.574      | 58.321                           | 113.895 | 3.457       |
| <i>Técnicos organización</i>             |             |                                  |         |             |
| Jefe 1. <sup>a</sup> .....               | 73.186      | 60.504                           | 133.690 | 5.375       |
| Jefe 2. <sup>a</sup> .....               | 69.075      | 58.195                           | 127.270 | 4.772       |
| Técnico organ. 1. <sup>a</sup> .....     | 63.813      | 55.967                           | 119.780 | 4.259       |
| Técnico organ. 2. <sup>a</sup> .....     | 60.152      | 55.883                           | 116.035 | 3.763       |
| Auxiliar organ. ....                     | 55.574      | 58.321                           | 113.895 | 3.457       |
| <i>Técnicos titulados</i>                |             |                                  |         |             |
| Ingeniero superior/licencia-<br>do ..... | 88.165      | 88.465                           | 176.630 | 7.232       |
| Perito .....                             | 83.822      | 81.413                           | 165.235 | 6.680       |
| Graduado social .....                    | 83.822      | 81.413                           | 165.235 | 6.680       |
| Maestro industrial .....                 | 67.699      | 74.745                           | 142.444 | 4.779       |

## Personal Centro de cálculo

| Categoría  | Sueldo base | Complemento personal Mínimo ded. | Total   | Quinquenios |
|--|-------------|----------------------------------|---------|-------------|
| Jefe procesador datos .....  | 83.792      | 81.443                           | 165.235 | 6.784       |
| Jefe informático 1. <sup>a</sup> .....   | 80.202      | 73.637                           | 153.839 | 6.383       |
| Jefe informático 2. <sup>a</sup> .....   | 75.086      | 73.056                           | 148.142 | 5.977       |
| Analista func./org. 1. <sup>a</sup> .....  | 73.562      | 68.882                           | 142.444 | 5.571       |
| Técnico sistemas/comu-<br>nicaciones - Jefe opera-<br>dor/prepar. especialista<br>en base de datos ..... |             |                                  |         |             |
| Analista func./org. 2. <sup>a</sup> .....  | 70.393      | 64.367                           | 134.760 | 5.166       |
| Programador 1. <sup>a</sup> .....  | 69.750      | 59.660                           | 129.410 | 4.964       |
| Programador 2. <sup>a</sup> .....  |             |                                  |         |             |
| Preparador 1. <sup>a</sup> .....   |             |                                  |         |             |
| Operador 1. <sup>a</sup> .....   | 68.701      | 54.289                           | 122.990 | 4.761       |
| Grabadora 1. <sup>a</sup> .....  |             |                                  |         |             |
| Preparador 2. <sup>a</sup> .....   |             |                                  |         |             |
| Operador 2. <sup>a</sup> .....   | 63.526      | 55.184                           | 118.710 | 4.244       |

Art. 16. *Incremento y revisión salarial.*—Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen hasta el 31 de diciembre de 1992, y han sido calculadas bajo la base de un incremento mínimo del 6,5 por 100. No obstante, se garantiza un 1 por 100 sobre el I.P.C. real que publica el I.N.E., conjunto nacional, correspondiente a 1992, de suerte que si tal I.P.C. real fuera superior al 5,5, tales tablas serán revisadas en el porcentaje que corresponda.

Las tablas para 1993 serán revisadas en un 6 por 100 sobre la base antedicha de las de 1992, garantizándose un 1 por 100 sobre el I.P.C. real, conjunto nacional, que corresponda a 1992, según el I.N.E., de suerte que si en 1993 tal I.P.C. real superase el 5 por 100, tales tablas serán igualmente revisadas en el porcentaje que resulte.

Art. 17. *Garantía personal, compensación y absorción de mejoras.*—1. Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas manteniéndose estrictamente para cada persona.

2. No obstante, las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentado viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si, sumados los vigentes conforme al Convenio, superasen a éste global y anualmente considerados.

Art. 18. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

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

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

En cuanto a estas gratificaciones del personal SAT y Talleres Madrid se estará a lo convenido en los respectivos Anexos.

Durante las Navidades de 1992 y 1993 la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una Comisión del Comité Intercentros de Madrid participará en la elección del contenido.

Art. 19. *Premios de antigüedad y de vinculación a la Empresa.*—1. Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal, se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso.

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15, y se percibirán desde el mes de su cumplimiento. (Ingresos realizados del día 1 al 15 se abonarán dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente.)

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

2. Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señala en los Anexos del SAT y Talleres Madrid en la gratificación de verano.

Igualmente en concepto de la llamada «Ayuda para invitaciones» la Empresa abonará durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores afectados por el párrafo anterior, la cantidad de 90.000 pesetas.

Art. 20. *Pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad.*—Es intención de las partes negociadoras de este Convenio que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad para los trabajadores, no obstante, y mientras que aquéllas existan, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

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 batas o dos pantalones y un par de botas o zapatos de seguridad, salvo al personal de la Sección de Pintura que se le entregará tres monos, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Respecto a montajes, se entregarán tres monos al año como límite en el mes de febrero con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

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

Art. 22. *Ayudas Complementarias.*—1. Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos, que asistan a un centro de infancia o escolar hasta el 31 de diciembre que cumplan los veinte años, percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 2.745 pesetas mensuales durante 1992 y 2.910 pesetas durante 1993, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis respectivamente.

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

Art. 23. *Seguro colectivo de vida.*—La Empresa continuará concertando, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores y beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone en su correspondiente certificado individual del seguro.

En todo caso, el capital asegurado será del 130 por 100, y como mínimo de 2.023.500 pesetas sobre los conceptos retributivos anuales que a continuación se expresan:

a) Para empleados:

- Sueldo base.
- Complemento mínimo dedicación.
- Complemento personal dedicación.

- Quinquenios.
- Plus al puesto, si procede.
- b) Para obreros:
  - Idénticos conceptos retributivos que los anteriores.
  - Un importe equivalente al que le correspondería a su categoría profesional por plus al puesto.
  - El importe que en concepto de prima se abona en la gratificación del verano.

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

## CAPITULO V

### Representación social

Art. 24. 1. Competencias del Comité de Centros y Delegados de Personal.

Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal se reconocen como Organismos representativos colegiados de todos los trabajadores de los Centros de Trabajo de la Empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

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

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

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

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

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

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

El tiempo sindical será el mensual por Delegado que señale la legislación vigente en cada momento. No se computará dentro del tiempo sindical el que se emplee en las reuniones del Comité Intercentros, ni el empleado en reuniones de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal convocadas por la Dirección de la Empresa a las que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del Centro de Trabajo serán anunciadas a ser posible con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente, justificándolas posteriormente.

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

Los Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal tendrán la posibilidad de proponer que el valor del 60 por 100 de las Horas Sindicales no utilizadas, les sea entregado para destinarlo al Fondo Social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la Empresa.

4. Tablón de anuncios.-La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal un tablón de anuncios para cada Centro o Planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso todas las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

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

5. Comité Intercentros.-El Comité Intercentros se compondrá de catorce miembros con la siguiente distribución por Centros de Trabajo:

|                        |   |
|------------------------|---|
| SAT Madrid             | 1 |
| Almacén central Madrid | 1 |
| P-Obreros              | 2 |
| P-Empleados            | 1 |
| Central                | 4 |
| Montadores             | 1 |
| Barcelona              | 1 |
| Bilbao                 | 1 |
| Sevilla                | 1 |
| Valencia               | 1 |

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

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

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

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

## CAPITULO VI

### Reglamentos

Art. 25. *Becas y ayuda estudios.*-Se regulará conjuntamente con la Empresa y el Comité Intercentros sobre la base de los anteproyectos elaborados por ambas partes antes de junio de 1992.

Art. 26. *Formación.*-En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», intervendrá el Comité Intercentros.

La Empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La Empresa comunicará al Comité el proyecto de formación para los años 1992 y 1993 antes de su inicio. Se exceptúa la formación personal directivo.

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

Art. 27. *Salud laboral.*-Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante la Empresa velará por la seguridad e higiene en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la empresa toda medida que le procure el trabajador, la máxima protección eficaz posible.

A su vez los trabajadores deberán observar las medidas de seguridad e higiene, que se adopten.

La Empresa informará trimestralmente al menos, al Comité Intercentros, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Art. 28. *Medio ambiente.*-Compromiso por parte de la Empresa en el sentido de actuar desde el ámbito de la misma con miras a proteger y mejorar la calidad del medio ambiente.

Contribuir a la protección de la salud de las personas y garantizar una utilización prudente y racional de los recursos naturales.

## CAPITULO VII

### Faltas de los empresarios

Art. 29. *Abuso de autoridad.*-La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

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

## CAPITULO VIII

### Faltas de los trabajadores

Art. 30. *Definición de las faltas.*-Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 31. *Graduación de las faltas.*-Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 32. *Faltas leves.*-Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna

consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones o faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

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

Art. 33. *Faltas graves.*—Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

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

Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

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

Art. 34. *Faltas muy graves.*—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.

- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 31.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

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

Art. 35. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

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

#### Anexo de Fábrica San Fernando

Artículo 1.º *Organización de trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la Empresa pueda actuar con ágil eficacia por la coyuntura de mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Art. 2.º *Primas.*—El personal operario recibirá una prima anual aborable diariamente de acuerdo con la siguiente tabla:

|                      | Ptas. anuales |
|----------------------|---------------|
| Jefe de Equipo ..... | 95.823        |
| Oficial de 1.ª ..... | 229.008       |
| Oficial de 2.ª ..... | 234.966       |
| Oficial de 3.ª ..... | 275.642       |
| Especialista .....   | 336.359       |
| Peón .....           | 63.815        |
| Aprendiz .....       | 47.861        |

#### Anexo al Convenio Colectivo Interprovincial de «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», para el personal obrero reparador del Servicio de Asistencia Técnica.

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

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

Art. 2.º *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 cobrar las facturas de reparaciones y servicios.
- Realizar trabajos administrativos, de almacenaje y subalternos.
- Asistencia a cursillos, así como estudio y conservación de la información técnica.
- Conservación y revisión del stock de repuestos y vehículos.
- Conservación y mantenimiento de las herramientas y puesto de trabajo.
- Observar la puesta en servicio del tacógrafo.

Art. 3.º *Reparación a domicilio.*

a) Reparación material «H».

Por cinco avisos terminados: Sueldo Convenio.  
Por seis avisos terminados: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama administrativa.

Por siete avisos terminados: De acuerdo con la siguiente escala:

- Oficial 1.ª: Sueldo convenio + 15.726 pesetas.
- Oficial 2.ª: Sueldo convenio + 15.954 pesetas.
- Oficial 3.ª: Sueldo convenio + 19.372 pesetas.

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

El cómputo se realizará mensualmente.

b) Otros acuerdos:

Cada reparación a domicilio que rebase las 7, recibirá un premio de 459 pesetas.

Se abonarán 148 pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 46 pesetas para cobro o desplazamiento de garantía.

Se abonarán 459 pesetas por entregas y retiradas.

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

| «H»    | Premio  |
|--------|---------|
| 2,769  | 34.574  |
| 3,458  | 41.485  |
| 4,148  | 48.402  |
| 4,850  | 61.606  |
| 5,948  | 76.059  |
| 6,917  | 89.888  |
| 8,296  | 96.799  |
| 9,680  | 103.716 |
| 11,065 | 117.544 |

Art. 4.º *Reparación en frigoríficos.*—Los especialistas en frigoríficos que no realicen reparaciones en otro tipo y una vez alcanzada la media de siete reparaciones diarias, recibirán 444 pesetas por cada cambio de grupo y 667 pesetas por cada cambio de compresor.

Art. 5.º *Reparación de taller.*—El Jefe de Taller o Encargado, junto con el Comité de Centro o Delegado de Personal, fijará los tiempos necesarios para la realización de reparaciones.

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

Oficial 1.ª T-A: cuyo premio mensual será de 21.651 pesetas.

Oficial 1.ª T-B: cuyo premio mensual será de 15.726 pesetas.

Oficial 2.ª T-A: cuyo premio mensual será de 21.651 pesetas.

Oficial 2.ª T-B: cuyo premio mensual será de 15.954 pesetas.

Oficial 3.ª T-A: cuyo premio mensual será de 25.754 pesetas.

Oficial 3.ª T-B: cuyo premio mensual será de 19.372 pesetas.

Oficial 3.ª T-C: sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes de la rama administrativa.

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

En los casos de baja por enfermedad o accidente (siempre que el absentismo del centro de trabajo no supere el 5 por 100) las gratificaciones de verano, Navidad y vacaciones, se abonarán a los reparadores a domicilio y taller, el importe que figura en el artículo 3.º, a) y 5.º respectivamente de acuerdo con su categoría profesional.

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

Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT o los suyos propios, quedarán asegurados durante 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 26.210 pesetas en concepto de parking de difícil justificación.

Si durante dos meses consecutivos no se alcanzara la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente sin efecto las condiciones especiales de este pacto, quedando el sueldo estipulado en el Convenio Colectivo hasta que demuestre el rendimiento que implique incrementar nuevamente el cambio o modificación. Durante los dos primeros meses de este cambio percibirá el sueldo Convenio.

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

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

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

Las reparaciones en domicilio particular a partir de las 17 U.D.T. y que estén cobradas en su totalidad, se contarán como aviso y medio. Las visitas concertadas entre el usuario y el Jefe Técnico correspondiente que resulten ausentes en principio, y que requieran una visita

posterior, si se cobran los desplazamientos se contarán como un aviso y desplazamiento.

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

#### Anexo sobre montadores fijos

Artículo 1.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral se fijará en cada Centro de trabajo, dentro de las siguientes pautas:

- 40 horas semanales.
- Jornada de mañana y tarde.
- Sábados libres.

Si en el caso de reconocida necesidad fuera preciso trabajar en sábado o domingo, las horas que excedan en 40 semanales se computarán como horas extraordinarias estructurales.

Cuando este personal se encuentre destinado en otro Centro de trabajo de «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», se ajustará al horario del mismo.

Art. 2.º *Viajes y búsqueda de alojamiento.*—Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril, primera clase, o autobús, primera clase. Excepcionalmente y previa autorización podrán realizarse:

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

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

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

Art. 3.º *Formación/ascensos.*—El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen mando o confianza.

La Empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de Estudios y Formación, según lo establecido en el capítulo VI, artículo 24, vigente convenio.

Art. 4.º *Cambios de puesto de trabajo.*—Los montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT, Fábrica San Fernando, o en Oficinas, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al Departamento de Montajes, quien los enviará a las obras.

Art. 5.º *Traslados.*—Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa. De ser posible se dará el preaviso con mayor antelación.

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

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

Art. 6.º *Primas y Dietas.*

Primas: Los Oficiales 1.ª recibirán una prima mensual de 2.280 pesetas.

#### Dietas:

| Categorías                          | Alojamiento y desayunos | Almuerzo | Cena  | Total |
|-------------------------------------|-------------------------|----------|-------|-------|
| Maestro industrial                  | 3.413                   | 1.313    | 1.100 | 5.826 |
| Encargado                           | 2.884                   | 1.313    | 1.100 | 5.297 |
| Oficial 1.º jefe equipo             | 2.413                   | 1.313    | 1.100 | 4.826 |
| Oficiales                           | 2.177                   | 1.313    | 1.100 | 4.590 |
| Suplemento en viajes de 1 a 5 días  |                         |          |       | 1.766 |
| Suplemento en viajes de 1 a 12 días |                         |          |       | 1.242 |

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

Art. 7.º *Reconocimiento médico.*—Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados.

Art. 8.º *Pluses.*—El actual plus de altura o en su defecto de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc., se compensará según la derogada Ordenanza del Metal.

Art. 9.º *Venta o empleados.*—El Departamento de Montajes enviará fotocopia de las posibles ofertas de material a todas las obras, para información del personal de «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», enviando una copia para el Delegado de Personal.

Madrid, 9 de abril de 1992.